

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Mgr. Petra Šlapanská**

**Princip rovného zacházení a zákaz  
diskriminace v pracovněprávních vztazích**

The principle of equal treatment and prohibition of discrimination  
in labour relations

Rigorózní práce

Pověřený akademický pracovník: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu) : 09. 02. 2020

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracovala samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 237 974 znaků včetně mezer.

Mgr. Petra Šlapanská

V Praze dne

Touto cestou bych ráda poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc., za cenné a odborné rady i podnětné připomínky a v neposlední řadě za její vstřícnost a trpělivost při vypracování této práce.

## Obsah

ÚVOD.....	8
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	10
1.1 Rovnost.....	10
1.1.1 Formální rovnost.....	12
1.1.2 Materiální rovnost.....	13
1.1.3 Genderová rovnost.....	15
1.2 Rovné zacházení.....	16
1.3 Diskriminace.....	17
1.3.1 Druhy diskriminace.....	18
1.4 Další související pojmy.....	21
1.4.1 Gender a mainstreaming.....	21
1.4.2 Mobbing a bossing.....	22
1.4.3 Bullying.....	23
2. MEZINÁRODNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA.....	24
2.1 Organizace spojených národů.....	25
2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv.....	26
2.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.....	27
2.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.....	28
2.1.4 Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace.....	29
2.1.5 Úmluva o politických právech žen.....	30
2.1.6 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen.....	30
2.1.7 Úmluva o právech dítěte.....	32
2.2 Mezinárodní organizace práce.....	33
2.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty.....	36
2.2.2 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání.....	36
2.3 Rada Evropy.....	37
2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	37
2.3.2 Evropská sociální charta.....	39

2.3.3	Revidovaná Evropská sociální charta.....	40
2.3.4	Kontrolní mechanismus.....	41
3.	EVROPSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	43
3.1	Primární právo Evropské unie.....	43
3.1.1	Smlouva o Evropském společenství (dnes Smlouva o fungování EU)....	44
3.1.2	Jednotný evropský akt.....	46
3.1.3	Charta základních sociálních práv pracujících.....	47
3.1.4	Maastrichtská smlouva (dnes Smlouva o Evropské unii).....	47
3.1.5	Amsterodamská smlouva.....	48
3.1.6	Niceská smlouva.....	49
3.1.7	Smlouva o Ústavě pro Evropu.....	52
3.1.8	Lisabonská smlouva.....	53
3.2	Sekundární právo Evropské unie.....	54
3.2.1	Směrnice Rady ES č. 2004/113 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.....	55
3.2.2	Směrnice Rady ES č. 92/85 EHS, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících.....	56
3.2.3	Směrnice Rady 2000/43 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.....	56
3.2.4	Směrnice Rady 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.....	57
3.2.5	Směrnice Rady 2010/18 EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS.....	57
3.2.6	Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.....	58
3.3	Orgány Evropské unie.....	61
3.3.1	Orgány Evropské unie na úseku sociální politiky.....	63
3.4	Zásady práva Evropské unie.....	64
4.	ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA.....	66
4.1	Historický exkurs.....	66
4.2	Ústava České republiky.....	68

4.3	Listina základních práv a svobod.....	68
4.4	Antidiskriminační zákon.....	69
4.4.1	Platná právní úprava.....	70
4.5	Občanský zákoník.....	72
4.6	Zákoník práce.....	73
4.7	Zákon o zaměstnanosti.....	74
4.8	Zákon o veřejném ochránci práv.....	74
4.9	Zákon o inspekci práce.....	75
4.10	Zákon o státní službě.....	75
4.11	Právní prostředky ochrany před diskriminací.....	76
4.11.1	Soukromoprávní prostředky ochrany.....	76
4.11.2	Veřejnoprávní prostředky ochrany.....	79
5.	APLIKACE ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V SOUDNÍ PRAXI.....	81
5.1	Judikatura ESD/SDEU.....	81
5.1.1	Rovná odměna pro muže a ženy.....	82
5.1.2	Rovné zacházení a přímá diskriminace.....	90
5.1.3	Rovné zacházení a nepřímá diskriminace.....	97
5.1.4	Rovné zacházení a ochrana žen v těhotenství a mateřství.....	100
5.1.5	Pozitivní opatření.....	103
5.1.6	Omezení v důsledku národní bezpečnosti.....	105
5.1.7	Sexuální obtěžování.....	108
5.2	Judikatura českých soudů.....	109
5.2.1	Nález Ústavního soud, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.....	110
5.2.2	Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 13 Co 399/2005.....	110
5.2.3	Rozsudek obvodního soudu pro Prahu 1 sp. zn. 27 C 5/2005.....	111
5.2.4	Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 69 Co 29/2007.....	111
5.2.5	Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 246/2008.....	112
5.3	Komparace evropské a české judikatury.....	113
6.	DISKRIMINAČNÍ DŮVODY A JEJICH UPLATŇOVÁNÍ V PRAXI.....	114
6.1	Diskriminační důvod – pohlaví.....	115
6.2	Diskriminační důvod – sexuální orientace.....	116

6.3	Diskriminační důvod – zdravotní postižení.....	116
6.4	Diskriminační důvod – věk.....	117
6.5	Diskriminační důvod – rasa, etnický původ, barva pleti či příslušnost k národní menšině.....	119
6.6	Diskriminační důvod – státní občanství či národnostní původ.....	119
6.7	Diskriminační důvod – náboženské vyznání či víra.....	120
6.8	Diskriminační důvod – jazyk.....	121
6.9	Diskriminační důvod – sociální původ, rod a majetek.....	121
6.10	Diskriminační důvod – politické a jiné smýšlení.....	122
6.11	Diskriminační důvod – „jiné postavení“.....	122
ZÁVĚR.....		124
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....		126
Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích.....		130
The principle of equal treatment and prohibition of discrimination in labour relations		132

## ÚVOD

Jako téma této své rigorózní práce jsem si zvolila princip rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Tato problematika stojí na dvou protichůdných pojmech – rovnosti a diskriminaci. Na jedné straně stojí rovnost jako základní právo, ústavou zaručená hodnota, stěžejní demokratický požadavek, základ společenských vztahů mající kořeny již v antice. Naproti ní stojí diskriminace jako negativní jev poškozující jednotlivce i celé skupiny, neuznávající rovnost s jinými a popírající a omezující práva určitých kategorií obyvatelstva a snižující jejich důstojnost.

Diskriminace je založena na určitém diskriminačním znaku. Takovým znakem může být pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry a další.

Já sama, nyní již jako matka na mateřské dovolené, vnímám, že se mne tato problematika velmi dotýká, a to nejen z faktu, že jsem žena, ale také z toho důvodu, že budu již brzy řešit návrat z mateřské dovolené zpět do zaměstnání. Zda se toto mé postavení bude v budoucnu jevit jako problém, ukáže až čas.

Téma, které jsem si vybrala ke zpracování, považuji za velmi aktuální a zasahující do mnoha oborů práva i mimoprávních vědních oborů. Rovnost v důstojnosti a právech je jako základní lidské právo chráněna na mezinárodní a ústavní úrovni, je tedy předmětem mezinárodního veřejného a ústavního práva. Zákaz diskriminace je kromě toho předmětem velkého množství dalších zákonných předpisů, a tak zasahuje i do dalších oborů práva, namátkou do práva evropského, správního, pracovního, práva sociálního zabezpečení a dalších. Mimo právní odvětví je téma rovnosti a diskriminace vlastní také společenskovědním disciplínám, zejména filosofii.

V této práci se budu zabývat především zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích. Pracovněprávní vztahy tvoří důležitou součást života člověka, už jen z toho důvodu, kolik času v práci trávíme. Mimo jiné proto jde o oblast, kde je případná diskriminace pocíťována velmi silně. Diskriminace v pracovní oblasti s sebou nese



negativní důsledky jak v oblasti sociální, ekonomické, tak také pokud jde například o možnost seberealizace.

Cílem práce je po základním seznámení s relevantními pojmy poskytnout přehled mezinárodněprávní, evropské a vnitrostátní právní úpravy rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace. Cílem práce je zároveň poukázat na uplatnění právních úprav v aplikační praxi soudu a v jiných institucích.

Při zpracování práce budu vycházet jak z mezinárodních smluv, evropského primárního i sekundárního práva, vnitrostátních ústavních a zákonných předpisů, komentářů k mezinárodním smlouvám a zákonům, z odborných publikací a elektronických zdrojů. Vedle toho budu čerpat také z četné judikatury, zejména Evropského soudního dvora.

Úvodní část práce tvoří kapitola vysvětlující nejdůležitější pojmy – rovnost, rovné zacházení a diskriminaci. Následující kapitola se věnuje mezinárodněprávní úpravě, tedy úpravě rovnosti a zákazu diskriminace v mezinárodněprávních dokumentech. Navazující kapitola rozebírá orgány a instituce EU, primární právo EU a právní úpravu rovného zacházení v sekundárním právu EU. Následuje kapitola o vnitrostátní právní úpravě, která se zabývá jednotlivými českými právními předpisy, jakými jsou Ústava, Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti a další související právní předpisy. Nejobsáhlejší, pátá kapitola, se zaměřuje na uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v praxi. Shrnuje nejdůležitější judikáty vydané zejména Evropským soudním dvorem, které se staly základem pro výklad některých ustanovení relevantních právních předpisů vztahujících se k danému tématu. V závěru této kapitoly se budu také zabývat soudní praxí v našich podmínkách v rámci činnosti Ústavního soudu a dalších institucí. Poslední kapitola je zaměřena na jednotlivé tzv. diskriminační důvody, konkrétně pohlaví, sexuální orientaci, zdravotní postižení, věk, rasu, etnický původ, barvu pleti či příslušnost k národní menšině, státní občanství či národní původ, náboženské vyznání či víru, jazyk, sociální původ, rod a majetek, politické či jiné smýšlení a tzv. „jiné postavení“.

# 1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Mezi základní pojmy dané problematiky patří tyto pojmy:

- rovnost;
- rovné zacházení;
- diskriminace.<sup>1</sup>

Vymezení těchto pojmů není však zdaleka tak jednoznačné, jak by se mohlo na první pohled zdát. Nelze se při definici spolehnout na nějaké obecně uznávané definice, protože u většiny těchto stěžejních pojmů ani neexistují. Jak tedy můžeme pojmy definovat? Je nutné zkoumat jejich základ ve světle jednotlivých dokumentů a právních předpisů. Je také důležité podotknout, že chápání těchto pojmů formovala také doba, ve které byly interpretovány. Rovné zacházení a zákaz diskriminaci se často řadí do oblasti lidských a ústavních práv, je však nutné upozornit na fakt, že nelze danou problematiku zploštit pouze do jednoho odvětví, ale že tyto klíčové pojmy prostupují celým právním řádem.

## 1.1 Rovnost

Pojem rovnosti je zařazován mezi základní principy každé právní kultury. Jedním dechem je však třeba dodat, že jde o pojem kontextuální, tedy závislý na místních, historických i kulturních souvislostech.

Před zformováním tohoto principu byla společnost utříděna spíše hierarchicky; každá osoba měla v pomyslném žebříčku své přesné postavení a o rovnosti tak nebylo možné uvažovat. První úvahy o rovnosti můžeme pozorovat v dobách antických. Stěžejní úvahy o konceptu rovnosti zde poskytl řecký filozof Aristoteles, a to ve svém díle *Etika Níkomachova*. Poprvé zde byl rozvinut koncept rovnosti a spravedlnosti, který říkal, že má-li být něco spravedlivé, musí být se všemi zacházeno stejně. Přestože rovnost nemusí automaticky znamenat spravedlnost, je její naplnění a tedy i samotný ideál rovnosti považován za podmínku spravedlnosti.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 41

V moderních evropských dějinách byla rovnost poprvé nastolena osvícenci v 18. století.<sup>3</sup> Osvícenci v této době byli velmi ovlivněni přirozenoprávními teoriemi. Mezi hlavní představitele řadíme anglického filozofa Johna Locke, který ve svém Pojednání o vládě napsal: „...*Není nic zřejmější, než že tvorové téhož druhu a téhož stupně, bez rozdílu stvoření ke všem týmž výhodám přírody a užívání týchž schopností, mají být také mezi sebou rovni, bez podřízení nebo porobení...*“<sup>4</sup> Kromě Johna Locka byl výrazným představitelem myšlenky rovnosti také francouzský osvícenec Voltaire či Jean-Jacques Rousseau. Pod vlivem osvícenství také vznikají první politické dokumenty. V Americe je to Deklarace nezávislosti z r. 1776. Tento dokument zavedl rovnost lidí před jejich stvořitelem, přesto ale do jisté míry tuto rovnost popíral. Deklarace nepřestala narážet na stereotypní vnímání většiny a neochotu elity vzdát se svých výsadních práv. Rovnost nebyla vztažena na všechny obyvatele a přes svůj původní optimismus, umožnila přetrvávání otrokářského systému a internaci původního indiánského obyvatelstva. Rovněž ženy zůstaly v pozadí. Jako poněkud optimističtější se jeví Deklarace práv člověka a občana z 26.8.1783, která je nerozlučně spjata s francouzským osvícenstvím. Věta „*Lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech*“<sup>5</sup> je jistě nejednomu člověku známá. Ostatně, právě tato věta se stane základem pro mnohé dokumenty, které se zrodí i v nadcházejících dekadách.

Podle Hřebejka je rovnost jedním z hlavních ideálů spravedlnosti a spolu se svobodou a solidaritou je stěžejním demokratickým požadavkem. Rovnost jako ústřední kategorie demokratického právního státu je v České republice garantována Listinou základních práv a svobod, která zaručuje rovnost základních práv a svobod všech lidí bez rozdílu. Z toho také vyplývá obecný zákaz jakékoliv diskriminace či zvýhodňování některých skupin. Rovnost je také odrazem zákazu diskriminace, který je obsažen v mezinárodních smlouvách o lidských právech a základních svobodách, a je

---

2 Aristotelés. *Etika Nikomachova*. Aristotelés; přeložil [a poznámkami opatřil] Antonín Kříž. 2. rozš. vyd. Praha : Rezek, 1996. s. 123

3 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 41

4 LOCKE, J. - KREJČÍ, O. *Druhé pojednání o vládě*. John Locke ; [z anglického originálu přeložil a poznámkový komentář napsal Josef Král ; předmluvu napsal Oskar Krejčí]. Vyd. 2. Praha : Svoboda, 1992, s. 140

5 Čl. I., Deklarace práv člověka a občana

specifikována v mezinárodních smlouvách, které se týkají odstranění různých forem diskriminace, mj. zákazu diskriminace v zaměstnání (povolání).<sup>6</sup>

Problematikou rovnosti se zabýval také Ústavní soud České republiky v nálezu publikovaném pod č. 168/1995 Sb., a v nálezu č. 185/1997 Sb. Ústavní soud se ve svých rozhodnutích přiklonil k akcesorickému charakteru rovnosti.<sup>7</sup> Soud zpočátku řešil otázku, zda je rovnost základním lidským právem a zda je možné dosáhnout takové rovnosti, kdy by si všichni lidé byli rovni. Ústavní soud nakonec došel k závěru, že míra rovnosti je relativní, protože každý člověk je jiný, a proto si nikdy lidé nemohou být rovni absolutně. Mimo jiné ale vyslovil také důležitou tezi, že i když je rovnost někdy poskytnuta v omezené míře, nesmí se nikdy jednat o libovůli, ale může se tak stát pouze s odvoláním na veřejné hodnoty.

Rovnost lze dále chápat jako absolutní či relativní. Zatímco absolutní rovnost bychom mohli pozorovat pouze v určitém oboru (např. v matematice), v reálném životě se musíme spíše spokojit s relativní rovností, protože vždy zde budou určité aspekty, které budou od sebe jednotlivé subjekty odlišovat. Rovnost je často chápána jako abstraktní pojem, je proto nutné jej vykládat v kontextu – např. v určitém postavení či v určité společenské situaci. Na základě toho pak můžeme rozlišit jednotlivé formy rovnosti: rovnost formální a rovnost materiální.<sup>8</sup>

### 1.1.1 Formální rovnost

Pojem formální rovnosti můžeme nejlépe připodobnit k pojmu rovnoprávnosti.<sup>9</sup> Tento pojem vychází z teze, že existují-li dva formálně stejné subjekty ve formálně stejné situaci, má se k oběma přistupovat stejně a tedy jim přísluší stejně rovné zacházení. Tento typ rovnosti však neznamená, že veškeré rozlišování je špatné. Pouze

---

6 HŘEBEJK, J. in HENDRYCH, D. a kol. *Právníký slovník*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, heslo rovnost

7 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 45

8 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 42

9 KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 4

nám říká, že rozlišování musí být založeno na relevantních kritériích a ne na libovůli. Se stejným má být tedy zacházeno stejně a s rozdílným rozdílně.<sup>10</sup>

Formální rovnost staví na rovnosti *de iure*, tedy na rovnosti ze zákona. Rovnost *de facto* zůstává mimo její pozornost. To znamená, že k dalším aspektům, jako je např. sociální, zdravotní či etnický aspekt, nebude přihlíženo.<sup>11</sup>

Nedostatky formální rovnosti lze spatřovat ve dvou rovinách. Tou první je absence nějakého hodnotového kritéria, které by zabezpečilo určitý standart pro zachování rovnosti. Není tedy jasné, zda má stát dosáhnout rovnosti poskytnutím nějakého privilegia znevýhodněné skupině nebo naopak, odejmout privilegium skupině zvýhodněné. Prakticky neexistuje žádné pravidlo, které by se vždy stejně aplikovalo při hrozbě nerovnosti. Druhou nevýhodou je pojem srovnatelnosti. Jak již bylo řečeno, formální rovnost pracuje se subjekty, které jsou shodné či srovnatelné. V reálném životě se však tohoto kritéria velmi těžko dosáhne. Není prakticky reálné, abychom na pracovním trhu potkali v jednu chvíli dva či více stejných subjektů, kteří budou ve stejné situaci a tedy si budou rovni.

Koncept formální rovnosti se vyznačuje vysokou dávkou abstraktnosti, proto jej nejčastěji uplatníme na poli občanských a politických práv. Tato práva jsou totiž poskytnuta každému, bez ohledu na pohlaví, vzdělání, etnikum atp. Tento koncept je základem pro každý demokratický právní stát. V boji proti sociálním nerovnostem však zůstává nedostatečný, a proto jej doplňuje a do jisté míry koriguje přístup materiální rovnosti.

### 1.1.2 Materiální rovnost

Jako určitá protiváha či doplněk k formální rovnosti existuje také rovnost materiální. Protože strohá formální rovnost nebere v potaz další aspekty, dochází tak často k faktické nerovnosti. Právě materiální rovnost tak slouží jako určité korektivum. Jestliže jsme o předešlé skupině hovořili jako o abstraktní, zde se rovnost dostává do zcela konkrétní roviny. Nejedná se tak o rovnost *de iure*, ale rovnost *de facto*. Zde se

10 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 1

11 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 43

bere v potaz celá situace jednotlivce, např. situace sociální či etnická.<sup>12</sup> Materiální rovnost tedy posuzuje rovné zacházení z hlediska „*reálného dopadu na situaci jednotlivce*“.<sup>13</sup>

Materiální rovnost je koncept mladší než rovnost faktická. Přináší především větší možnosti pro zákonodárce, který může přijímat různá opatření ve zcela konkrétních případech.

Materiální rovnost je pro svou variabilitu možno dále členit. Velmi důležité jsou především koncepty rovnosti příležitostí a rovnosti výsledků.<sup>14</sup>

#### 1.1.2.1 Rovnost příležitostí

Rovnost příležitostí je také známá jako rovnost přístupu. Rovnost příležitostí je vlastně speciálním případem rovnosti materiální.<sup>15</sup> Spočívá v přesvědčení, že jedinci nemohou nikdy dosáhnout rovnosti, pokud mají jiné startovací podmínky. Tato oblast si proto klade za cíl odhalit nerovnosti mezi jednotlivci a následně je postavit do jedné roviny tak, aby měli stejnou příležitost. Smyslem je tedy odstranění překážek, které by mohly omezit určitou skupinu osob. Vyrovnávání rozdílů by se mělo odehrávat za pomoci vlády a veřejné moci.

Rovnost příležitostí je vlastně jakýsi ideální stav, ke kterému by měla směřovat každá sociální politika státu. V praxi je však poněkud obtížné tuto ideu realizovat, a to především z důvodu náročnosti přijímání opatření či mocenskému boji, kdy každý proud má jiný názor na to, co je nerovné a co rovné. Mimo jiné je také někdy dosti obtížné odhalení všech znevýhodnění a jejich vyhodnocení jako rizikových.

---

12 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 43

13 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 1

14 KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 5

15 BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 8

#### 1.1.2.2 Rovnost výsledků

Rovnost výsledků přímo navazuje na rovnost příležitostí. Jde o „nejextrémnější“ koncepci rovnosti.<sup>16</sup> Prakticky by se dalo říci, že se jedná o určitý systém, kdy by se jednotlivci měli dobrat stejného cíle, tj. rovného výsledku. Jedná se především o spravedlivé rozdělení konečných výhod. V rámci rovnosti výsledků se můžeme zaměřit na jednotlivce i na skupiny. K realizaci rovnosti výsledků přispívají pozitivní opatření.

#### 1.1.2.3 Pozitivní opatření

Jestliže hovoříme o rovnosti příležitostí a výsledků, musíme hovořit také o pozitivních opatřeních. Jedná se o instrumenty, které veřejná moc používá k odstranění rozdílů. Jedná se například o zvýhodnění určité skupiny tak, aby se dostala na stejnou úroveň jako skupina, která žádným znevýhodněním od počátku netrpí. Mezi taková opatření můžeme např. zařadit stanovení kvót, kdy zaměstnavatel musí zaměstnat určitý podíl žen, zdravotně znevýhodněných osob či osob z určitého etnika. Smyslem pozitivních opatření je také neustálé nalézání a vyhodnocování rizik, která by mohla způsobit nerovnost ve společnosti. Existují čtyři hlavní argumenty na podporu pozitivních opatření: náprava předchozích křivd, redistribuce statků, větší reprezentace menšinových skupin, větší sociální soudržnost, snižování společenského napětí.<sup>17</sup>

### 1.1.3 Genderová rovnost

Poměrně novým fenoménem je pojem generová rovnost. Přestože v české právní úpravě se s tímto pojmem nesetkáme, do povědomí lidí vstupuje čím dál tím častěji. Slovo gender se do češtiny překládá jako rod. Tento pojem má vystihovat odlišnosti mezi muži a ženami. Takové odlišnosti se v průběhu doby mění a jsou dány společensky, historicky a kulturně.

---

16 BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 8

17 BOBEK, M., BOUŠKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, s. 28–30

Samotný pojem genderové rovnosti má pak naznačit nastolení rovnosti mezi muži a ženami ve všech oblastech veřejného i soukromého života. Je nutné upozornit na fakt, že ze své přirozenosti budou muži a ženy vždy biologicky odlišní. Pokud ale hovoříme o jakémsi nastolení rovnosti, máme tak na mysli především rovný přístup k právům, rovné příležitosti či rovné zacházení a podmínky.

V současné době teorie genderové rovnosti sleduje několik cílů:

- uznání a uspokojení práv žen jako lidských práv;
- rozvoj a zlepšování zastupitelské demokracie;
- ekonomická nezávislost jednotlivce;
- vzdělání;
- přijetí společenské odpovědnosti za vymýcení nerovnosti ve společnosti.<sup>18</sup>

S pojmem genderová rovnost je také nasnadě osvětlit si jeden příbuzný termín, jedná se o tzv. genderový stereotyp. Jedná se o tezi, dle které existuje soubor vlastností, podle něhož rozdělujeme vlastnosti na typicky mužské a typicky ženské. Pokud bychom si tedy vytyčili ryze mužské vlastnosti, jednalo by se např. o fyzickou zdatnost, dravost, technické uvažování apod. U ženy by to podle tohoto modelu byly: empatie, citlivost, zaměření na domácnost. Smyslem genderové rovnosti je překlenutí těchto stereotypů a nastolení plné účasti mužů a žen na poli společenského dění.

## 1.2 Rovné zacházení

Tento pojem se zpočátku velmi často objevoval v komunitárním právu, postupně jsme si jej převzali i my, a používáme jej i v našich právních předpisech. Poprvé byl pojem vložen do předešlého zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a to harmonizační novelou provedenou zákonem č. 155/2000 Sb. Touto novelou bylo do zákoníku implementováno 28 směrnic Rady ES.

Princip rovného zacházení se nejlépe ukáže na pozadí pracovního poměru. Pokud hovoříme o tom, že zaměstnavatel musí dostát rovnému zacházení, myslíme tím

---

<sup>18</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 55–56.



zejména to, že se musí ke každému zaměstnanci chovat stejně a zabezpečit mu stejné podmínky jako ostatním. Nejedná se ale pouze o rovné zacházení v přístupu k zaměstnání, ale také o oblast pracovních podmínek, odměňování či odbornou přípravu a možnost kariérního postupu.

Rovné zacházení lze také vnímat jako pozitivní vyjádření zákazu diskriminace.<sup>19</sup> Zakázána je diskriminace na základě státní příslušnosti, pohlaví, náboženského vyznání, etnika, zdravotní způsobilosti, věku či sexuální orientace. Tato oblast tedy pracuje s individualitou člověka a s jeho odlišnostmi, které respektuje. V pracovněprávních vztazích je potom zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců; zakázáno je i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje zaměstnance nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích.<sup>20</sup>

### 1.3 Diskriminace

Diskriminace tvoří třetí a poslední díl na mozaice základních pojmů této práce. Pojem diskriminace pochází z latinského slova „discriminare“ a znamená něco rozdělovat, rozlišovat či činit rozdíly mezi. Slovník cizích slov dále diskriminaci definuje jako „rozlišování poškozující někoho, neuznávání něčí rovnosti s jinými a popírání a omezování práv určitých kategorií obyvatelstva“.<sup>21</sup> Podle Hřebejka a Šturmy znamená diskriminace uplatňování rozdílných podmínek, dále rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské nebo ekonomické postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod., dále také záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek.<sup>22</sup>

Pokud tedy hovoříme o diskriminaci, často máme na mysli něco negativního, záporného. Diskriminaci sice nemůžeme zhodnotit jednou definicí, můžeme ji však popsat na podkladě jednotlivých dokumentů o lidských právech. Z nich plyne, že

---

19 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 47

20 BĚLINA, M. in HENDRYCH, D. a kol. *Právníkový slovník*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, heslo Rovné zacházení v pracovním právu

21 PETRÁČKOVÁ, V. a kol. *Akademický slovník cizích slov*. Praha : Academia, 1998, s. 170

22 HŘEBEJK, J., ŠTURMA, P. in HENDRYCH, D. a kol. *Právníkový slovník*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, heslo Diskriminace

diskriminace je konkrétní jednání, které dokáže snížit důstojnost jednotlivce.<sup>23</sup> Diskriminace totiž opět úzce souvisí s principem spravedlnosti, a proto můžeme abstrahovat tezi, že zacházíme-li se stejnými případy stejně, musíme také zacházet odlišně se situacemi rozdílnými.

Podnětem pro diskriminaci je často určitý znak – hovoříme o tzv. diskriminačním znaku. Takovým znakem může být pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry.<sup>24</sup>

### 1.3.1 Druhy diskriminace

Diskriminaci lze rozdělit do dvou dvojic pojmů; zde proti sobě stojí negativní diskriminace a diskriminace pozitivní, ve druhé skupině to je zas diskriminace přímá a nepřímá.

#### 1.3.1.1 Negativní diskriminace

Negativní diskriminací rozumíme ten případ, kdy je s nějakou osobou zacházeno s cílem jí uškodit či zhoršit její postavení. Takové znevýhodněné postavení není právně ospravedlnitelné. Důvodem k takovému jednání je často nějaký diskriminační znak, který osoba má, popř. se tak může dít i bez důvodu. V souvislosti s negativní diskriminací můžeme často slyšet také i pojem diskriminace institucionální. Jedná se o diskriminaci, která je aplikována v současnosti na určité skupiny obyvatelstva, ale své kořeny má již v minulosti. Mezi takové skupiny patří např. Romové, černoši, ale také ženy.<sup>25</sup>

---

23 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 48

24 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 48

25 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 49–50

#### 1.3.1.2 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace, jak už název napovídá, není spojována se znevýhodněním či snížením důstojnosti jednotlivce. Opatření konaná v rámci pozitivní diskriminace slouží ve prospěch určitých osob a mají především funkci vyrovnávací. Taková opatření mohou sloužit např. k vyrovnání pracovních podmínek žen či zdravotně postižených. Tato opatření často nemívají trvalý charakter, ale dočasný.

#### 1.3.1.3 Přímá diskriminace

Přímá diskriminace je vlastně diskriminace v původním slova smyslu.<sup>26</sup> Přímá diskriminace popisuje situaci, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého ze zakázaných diskriminačních znaků. Jedná se tedy o znevýhodnění nějaké osoby jenom proto, že si nese nějaký diskriminační znak. Toto znevýhodnění je sice neospravedlnitelné, často však těžce průkazné. Soudy v minulosti využívaly při dokazování tzv. komparativní test, kdy bylo nutné najít konkrétní srovnatelný subjekt, na kterém by po porovnání mohla být prokázána diskriminace. V současnosti se však již od tohoto pojetí ustupuje a v praxi je možné využít tzv. hypotetického komparátora. Je nutné také upozornit na fakt, kdy se přímá diskriminace neposuzuje jako negativní jev. Jedná se o situace, kdy zákonodárce přímo vybízí k tomu, aby se některým skupinám zakázal výkon určitých povolání (hovoříme tak např. o těhotných ženách, mladistvých atp.).

#### 1.3.1.4 Nepřímá diskriminace

Nepřímá diskriminace je situace, kdy je v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti osoba či více osob na základě některého z diskriminačních znaků znevýhodněna v porovnání s jinými osobami.<sup>27</sup> Podle Šamánka jde o rozlišování

---

<sup>26</sup> ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 52

<sup>27</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 50

založené na jiném než diskriminačním znaku, přičemž však nepříznivé důsledky dopadají především na nositele určitého diskriminačního znaku.<sup>28</sup>

Často se jedná o diskriminaci zastřenou, kdy nějaký požadavek není výslovně založen na diskriminačním znaku, ale v důsledku nese osobě znevýhodnění. Právě kvůli určité rafinovanosti nelze často diskriminaci na první pohled odhalit. Jako trefný příklad takové diskriminace z praxe je uzavírání smluv na dobu určitou se ženami. Zaměstnavatel se často obává, že žena v produktivním věku bude jistě chtít založit rodinu a odejít na mateřskou. Uzavřením smlouvy na dobu určitou drží ženu poněkud v šachu, protože žena není nijak v takové situaci chráněna. Pokud otěhotní a v době, kdy bude mít uzavřenou smlouvu na dobu určitou, odejde na mateřskou, smlouva ji k určitému dni skončí a již se neprodlouží. Žena tak často musí řešit existenční problémy a žít s vidinou, že po rodičovské dovolené se nebude mít kam vrátit a bude muset hledat novou práci. To má za důsledek, že žena upřednostní kariéru a mateřství odsune na pozdější a pro ni příhodnější dobu.

#### 1.3.1.5 Obtěžování a sexuální obtěžování

Za určitý druh diskriminace můžeme považovat také obtěžování a sexuální obtěžování. Jedná se o specifický druh diskriminace. V obou případech jde o nežádoucí jevy, které mohou velmi ztížit atmosféru v pracovním kolektivu.

Obtěžováním rozumíme nežádoucí chování, které souvisí s nějakým diskriminačním znakem. Často je výsledkem takového chování snížení důstojnosti postižené osoby a vytvoření atmosféry strachu a nepřátelství. Za obtěžováním se mohou skrývat různé nepatřičné poznámky, posměšky či narážky.<sup>29</sup>

Sexuální obtěžování je na druhou stranu určitým vyústěním obtěžování. Jedná se o jednání, které má sexuální podtext. Zaměstnanec se dostane do situace, kdy je vystaven nátlaku na svou osobu pod podmínkou získání určitého prospěchu. K takovému obtěžování může docházet mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, mezi nadřízeným a podřízeným, současně ale i mezi lidmi ve stejné pozici. Je také důležité

---

<sup>28</sup> ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 55

<sup>29</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 52

podotknout, že tato diskriminace se nemusí odehrávat pouze mezi muži a ženami, ale i mezi osobami stejného pohlaví.<sup>30</sup>

#### 1.3.1.6 Pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci

Mezi určitou formu diskriminace v zaměstnání lze také zařadit pronásledování či pokyn k diskriminaci. Pronásledováním myslíme nepříznivé zacházení s osobou, které bylo způsobené tím, že uplatnila práva dle platného právního předpisu. Pokynem je naopak chování osoby, která zneužije postavení osoby podřízené k diskriminaci nějaké třetí osoby. Navádění k diskriminaci je zas chování, kdy nějaká osoba přesvědčuje druhého, aby diskriminovala třetí osobu. Všechny tyto formy jsou jevy nežádoucí a neospravedlnitelné.<sup>31</sup>

### 1.4 Další související pojmy

Nová doba sebou přináší i mnoho pojmů, se kterými se v rámci problematiky zásady rovnosti a zákazu diskriminace můžeme setkat. Jedná se převážně o pojmy z angličtiny, které však v našich podmínkách již často zevšedněly a staly se tak pro společnosti v běžné mluvě známé.

#### 1.4.1 Gender a mainstreaming

Problematiku genderu jsem nastínila již u otázky rovnosti. Podobným pojmem je pak mainstreaming či gender mainstreaming. Jedná se o metodu prosazování rovnosti pohlavní, která spočívá v tom, že během rozhodování se jako nedílná součást rozhodování vždy hodnotí a berou v potaz pozitivní a negativní dopady daného rozhodnutí na muže a ženy.<sup>32</sup>

---

30 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 52–53

31 ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2015, s. 1193–4

32 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 57

Rada Evropy definuje mainstreaming jako (re)organizaci, zdokonalování, rozvoj a vyhodnocování koncepčních procesů tím, že při nich všechny zúčastněné subjekty budou na všech úrovních a ve všech stádiích využívat perspektivu rovnosti žen a mužů.<sup>33</sup>

Pojem „gender mainstreaming“ se do českého jazyka nepřekládá. V zásadě lze říct, že se jedná o jeden z nástrojů k prosazování materiální rovnosti mezi muži a ženami.<sup>34</sup> Jedná se o další hledisko v rozhodovacím procesu, které se během rozhodování bere v potaz společně s tradičními hledisky (např. finanční náklady, právní aspekty, potřebnost přijmout řešení apod.).<sup>35</sup>

Přínos gender mainstreamingu tedy můžeme chápat ve dvou rovinách:

- rozšiřuje dimenze politiky o rovnost mužů a žen;
- působí jako jedno z povinných hledisek v každém rozhodovacím procesu.<sup>36</sup>

#### 1.4.2 Mobbing a bossing

Mobbing a bossing jsou pojmy, které označují negativní jevy na pracovišti. Myslíme tím závažné, opakované obtěžování zaměstnance, které může působit negativně na jeho psychickou pohodu v takové míře, že často končí nervovým zhroucením či jinými dlouhodobými následky.<sup>37</sup>

Mobbing je druh rafinované šikany na pracovišti, kdy kolektiv soustavně verbálně útočí na svého spolupracovníka, aniž by se přitom jednalo o porušení nějakého vnitřního předpisu. Takové chování je pak pro pracovníka psychicky velmi náročné a mnohdy vede k jeho sociální izolaci. Jedná se v podstatě o nejružnější formy

---

33 Gender mainstreaming. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 23.09.2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Gender\\_mainstreaming](https://cs.wikipedia.org/wiki/Gender_mainstreaming)

34 KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 21

35 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 57

36 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 57

37 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 58

znepříjemňování pracovního života, jejichž cílem je donutit zaměstnance k odchodu ze zaměstnání.

Bossing je jednání, které směřuje k pracovníkovi přímo od osoby z nadřízené pozice. Jedná se opět o systematickou šikanu, kterou je vyvíjen tlak na podřízeného. Vedoucí pracovník má často pro své jednání nějaké motivy, jako je např. žárlivost, strach o vlastní pozici, vynucení poslušnosti či přímá snaha donutit pracovníka k odchodu ze zaměstnání. Motivem může být také nějaký diskriminační znak, jako např. rasová, sexuální či genderová odlišnost. Někdy se jedná pouze o negativní vlastnost osoby nadřízené či o situaci, kdy neunes náhlý příval moci. Určitou obměnou bossingu je tzv. staffing, kdy jsou útoky iniciované ze strany zaměstnanců vůči vedení.<sup>38</sup>

### **1.4.3 Bullying**

Tento výraz není v našich podmínkách tolik známý a užívaný. Termín se prosadil především ve Velké Británii a byl odvozen od slova „bully“, které lze přeložit jako tyran, hulvát či hrubián. Volně můžeme bullying přeložit jako zastrašování, tyranizování a šikanování. Hlavními znaky je systematickost negativního počínání, kterého se dopouští nadřízený nebo i kolega. Toto počínání je často trvalého rázu. V podstatě jde o obdobu mobbingu.

---

<sup>38</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 58

## 2. MEZINÁRODNĚPRÁVNÍ ÚPRAVA

Humanitární problémy z dob minulých zapříčinily velký rozkvět mezinárodních právních předpisů, které se snažily reagovat na zvyšující se trend ochrany lidských práv. Hlavním smyslem úpravy byla víra v to, že budou-li lidé mít předpisy, které platí plošně na všechny státy, ubude možných hrozeb a dojde k posílení ochrany jednotlivců.

Jednotlivé dokumenty vznikaly na podkladě jednotlivých mezinárodních organizací. Normy mezinárodního práva pak mají velký vliv na normy vnitrostátní. Státy se snaží úpravu unifikovat a přizpůsobit.

Již v minulosti se otázce lidských práv věnovali jednotliví myslitelé. Tento trend můžeme sledovat napříč staletími, přes antiku až k francouzským osvícencům.

Člověk je v dnešní koncepci vnímám jako svobodná bytost, které náleží lidská práva. Přestože tato práva má člověk ze své přirozenosti, je v průběhu vývoje vhodné a taky nutné deklarovat je v psaných kodexech.

Lidská práva tvoří soubor nejdůležitějších subjektivních práv, přičemž se nejedná o uzavřenou skupinu, ale o skupinu, která se může neustále vyvíjet a rozšiřovat. Vlastnostmi lidských práv je jejich nezadatelnost, nezcizitelnost, nepromlčitelnost a nezničitelnost. Lidská práva je možné klasifikovat do několika kategorií. Nejzákladnější dělení je dělení na základní lidská práva, politická práva, práva národnostních a etnických menšin, hospodářská, sociální a kulturní práva.<sup>39</sup> Jednotlivé skupiny vznikly v určitém časovém sledu, dle toho je pak můžeme rozlišit na jednotlivé generace:

- práva první generace (jsou to nejzákladnější lidská práva, jako je např. právo na život, na osobní svobodu, právo vlastnické);
- práva druhé generace (jedná se o politická práva, jejichž rozmach byl zaznamenán na přelomu 19. a 20. století, nejvýraznějším právem v této oblasti je právo volební);
- práva třetí generace (rozkvět zaznamenala až po 2. světové válce, patří sem práva hospodářská, sociální a kulturní);

---

39 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 60–61



- práva čtvrté generace (tato skupina se snaží přizpůsobit současným přicházejícím trendům, řadíme sem např. právo za příznivé životní prostředí či právo na ochranu před zneužitím informací výpočetní technikou).

## 2.1 Organizace spojených národů

Organizace spojených národů (dále jen OSN) je největší politická mezinárodní organizace s obecnými cíli. Je zaměřená na všechny oblasti lidského života.<sup>40</sup> Je zároveň jedinou univerzální globální organizací.<sup>41,42</sup> Jejími členy jsou téměř všechny státy světa. OSN byla založena 24. října 1945 jako reakce na předešlou politickou nestabilitu, která vyvrcholila 2. světovou válkou. OSN byla následníkem Společnosti národů, která však na poli ochrany míru a bezpečnosti selhala.

Základním dokumentem OSN je Charta OSN, která stála také u zrodu celé organizace. Charta byla přijata dne 26. června 1945 v San Francisku a podepsalo ji tehdy na 50 států. Charta OSN zmiňuje v preambuli rovná práva žen a mužů.

Charta OSN upravuje mimo jiné cíle OSN, jimiž jsou především ochrana míru a bezpečnosti na mezinárodním poli, s tím souvisí i zřeknutí se použití tvrdé síly nebo její hrozby. OSN má dále rozvíjet přátelské vztahy mezi státy, přičemž její zásadou je respektovat rovnoprávnost a sebeurčení národů. Mimo jiné je na poli OSN také navazována spolupráce hospodářská, kulturní, sociální a humanitární.<sup>43</sup> Jedním z cílů OSN je podle Charty (č. 1 odst. 3) také „*posilování úcty k lidským právům a základním svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství*“. Také podle ust. čl. 55 písm. c) má OSN podporovat „*obecnou úctu k lidským právům a základním*

---

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 61

40 BAŇOUCH, H., FEDORKO, M. (eds.) *Mezinárodní organizace*. Brno : Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2001, s. 68

41 ROMANCOV, M. a kol. *Mezinárodní organizace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 73

42 Podle jiných zdrojů jsou univerzálními organizacemi i jiné, např. Světová obchodní organizace, viz např. VALUCH, J. in VALUCH, J., RIŠOVÁ, M., SEMAN, R. *Právo mezinárodních organizací*. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 17

43 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 63

*svobodám pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka nebo náboženství a jejich zachovávání“.*

Výkonným orgánem OSN je Rada bezpečnosti OSN. Dalšími orgány pak jsou: Ekonomická a sociální rada OSN, Poručenská rada OSN, Mezinárodní soudní dvůr a Sekretariát, v jehož čele stojí generální tajemník OSN.

OSN svou činností přispěla mnoha dokumenty, které upravují základní práva a svobody. Mezi dokumenty, které se dotýkají tématu rovnosti a zákazu diskriminace, řadíme:

- Všeobecná deklarace lidských práv;
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech;
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech;
- Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace;
- Úmluva o politických právech žen;
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen;
- Úmluva o právech dítěte.

### **2.1.1 Všeobecná deklarace lidských práv**

Návrh této deklarace vypracovala Komise pro lidská práva (zde působící jako orgán Hospodářské a sociální rady pro podporu lidských práv) v roce 1946. Tato deklarace je nezávazný dokument, který obsahuje katalog lidských práv. Již ve své preambuli uznává přirozenou důstojnost a rovná a nezcizitelná práva. Kromě základních lidských práv a svobod upravuje deklarace také sociální práva a práva realizující se v právních vztazích sociálního zabezpečení.

Všeobecná deklarace lidských práv v několika svých člancích odkazuje také na problematiku rovného zacházení a zákazu diskriminace. Již ve svém úvodu prohlašuje, že *„lidé jsou si rovni v důstojnosti a právech a je zakázána jakákoliv diskriminace*

---

JANEČEK, P. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 43

*z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného smýšlení, národnostního nebo sociálního původu, rodu, majetku nebo jiného postavení“.*

Jak již bylo výše naznačeno, Všeobecná deklarace lidských práv není právně závazným dokumentem, nejedná se ani o mezinárodní smlouvu a ze své podstaty má pouze doporučující charakter.<sup>44</sup> Tento dokument však disponuje takovou mírou váženosti a morální hodnoty, že je širokou veřejností přijímán a respektován. Jeho základní myšlenky jsou proto často jednotlivými státy přejímány do ústav či katalogů základních lidských práv.

Přestože Deklarace disponuje velikou mírou respektu, stále se na mezinárodní úrovni objevovaly snahy o přijetí závazné mezinárodní smlouvy, která by danou materii upravovala a stala by se součástí vnitřních právních řádů jednotlivých států. Tyto snahy již zaznamenala mnohá jednání, leč bohužel vždy tyto snahy ztroskotaly na nejednotné myšlence jednotlivých států o tom, jaký je standard lidských práv na mezinárodní úrovni.<sup>45</sup> Nakonec však došlo k posunu a výsledkem bylo schválení Mezinárodního paktu o občanských a politických právech a Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, kterým se budu blíže věnovat v další části textu.

### **2.1.2 Mezinárodní pakt o občanských a politických právech**

Mezinárodní pakt o občanských a politických právech je mezinárodní smlouva, která byla přijata na zasedání OSN v New Yorku dne 19. prosince 1966. Tento pakt svou tematikou navazuje na Všeobecnou deklaraci lidských práv.

Pakt je tvořen preambulí a šesti částmi, které zahrnují 53 článků. První část upravuje právo národů na sebeurčení. Druhá část prohlašuje povinnost smluvních států přijmout taková opatření, která zastreší dodržování práv obsažených v Paktu. Třetí část uvádí konkrétní práva. Jak název napovídá, upravuje jak práva občanská (právo na život, právo na svobodu, právo na ochranu menšin, zákaz mučení apod.), tak i práva politická (volební právo, právo na pokojné shromažďování apod.). Čtvrtá část se věnuje Výboru

---

. čl. 1 a 2, Všeobecná deklarace lidských práv

44 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 37–38

45 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 37–38

pro lidská práva. Předposlední část blíže specifikuje výklad obsahu celé listiny. Poslední část se věnuje praktickým otázkám, které se týkají ratifikace či účinnosti Paktu. K Paktu byly také přijaty dva tzv. opční protokoly, přičemž první řeší možnost jednotlivce podat stížnost na stát a druhý se zabývá zrušením trestu smrti.

V problematice rovného zacházení se dotýká rovnosti mužů a žen a jejich rovného přístupu ke všem občanským a politickým právům. Dále je zde prohlášena rovnost před soudy.

Pakt mimo jiné upravuje i kontrolní činnost v případě porušování jeho textu. Z tohoto důvodu je vytvořen Výbor pro lidská práva, který má dohlížet na dodržování závazků, které státům vzešly z přístupu k Paktu. Výbor má za úkol projednávat zprávy jednotlivých států o tom, jak se jim daří naplňovat daná práva. Dále může také přijímat stížnosti o případném nedodržování Paktu; to však pouze za předpokladu, že určitý stát přijal příslušnou opční klauzuli.

### **2.1.3 Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech**

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl přijat 16. prosince 1966 v New Yorku, společně s Paktem o občanských a politických právech, o kterém bylo psáno výše. Pakt vstoupil v platnost v lednu r. 1976. Smluvní strany, které tento Pakt přijaly, se zavázaly uznat právo každého na přiměřenou životní úroveň pro něj i jeho rodinu a na zlepšování životních podmínek.<sup>46</sup>

Pakt je tvořen preambulí a pěti částmi sestávajícími z 31 článků. První část se zabývá právem národů, jež se mohou svobodně rozhodovat o tom, jaký bude jejich hospodářský, sociální či kulturní vývoj. Druhá část se zabývá rovnými právy na politické, náboženství, politiky, etnika, kultury, majetku apod. Následující třetí část se zabývá právem na práci, a s tím i právy souvisejícími (např. otázky platu, bezpečnosti, dovolené aj.). Část čtvrtá pojednává o implementaci samotného Paktu. Poslední část upravuje

---

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 67

46 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 67

praktické záležitosti, jako je např. otázka podpisu smlouvy, uložení ratifikačních listin apod.

Pakt upravuje řadu sociálních práv a zakotvuje princip rovnosti mužů a žen při požívání všech práv uvedených v Paktu. Pakt stanoví, že tato práva zaručují státy jednotlivcům bez jakékoliv diskriminace.<sup>47</sup>

Kontrolní mechanismus se zde od předešlého Paktu poněkud liší. Na smluvní státy je přenesena informační povinnost, kterou tyto státy plní vůči Hospodářské a sociální radě. Rada získává od států zprávy o tom, jaká opatření státy v dané oblasti přijaly a jakých dosáhly pokroků. Pro tuto oblast byl vytvořen pomocný orgán – Výbor 18 nezávislých expertů pro hospodářská, sociální a kulturní práva, který zkoumá jednotlivé zprávy a připravuje k nim doporučení, která jsou společně se zprávami následně předložena radě.<sup>48</sup> Rada pak předložené zprávy projedná s jinými orgány OSN a mezinárodními odborovými organizacemi a rozhodne o tom, zda podpoří mezinárodní akci, která by státům pomohla při plnění smluvních povinností.

#### 2.1.4 Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace

Tato úmluva byla schválena na Kongresu OSN v New Yorku 21. prosince 1965 a nabyla účinnosti 4. ledna 1969. U nás byla publikována pod č. 95/1974 Sb. Úmluva rozšiřuje klíčové principy Charty OSN a Všeobecné deklarace lidských práv.<sup>49</sup> Úmluva se stala důležitou mezinárodní smlouvou, jejímž posláním je odstranit všechny formy rasové diskriminace. Rasovou diskriminací se podle Úmluvy rozumí „*jakékoli rozlišování, vylučování, omezování nebo zvýhodňování založené na rase, barvě pleti, rodovém nebo národnostním nebo etnickém původu*“.<sup>50</sup>

Cílem Úmluvy je chránit práva menšin, ať už rasových nebo etnických, které žijí v různých zemích světa. Úmluva definuje pojem rasové diskriminace a její formy.

---

47 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 52

48 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 80

49 THORNBERRY, P. *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. A Commentary*. New York : Oxford University Press, 2016, s. 1

50 JANEČEK, P. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 49

Přináší zásady, kterými by se měl řídit každý stát, jenž je Úmluvou vázán. Mimo jiné Úmluva odsuzuje jakékoliv učení, které by bylo založené na rasovém rozlišování. Takové učení Úmluva označuje za falešné, morálně odsouzeníhodné, sociálně nespravedlivé a nebezpečné.<sup>51</sup>

Úmluva jde cestou zákazu a odstranění rasové diskriminace a pro případ, že by k diskriminaci došlo, navrhuje i možnost domáhat se nápravy prostřednictvím soudů či jiných orgánů. Za účelem uplatnění Úmluvy, byl ustanoven nový orgán – Výbor pro odstranění rasové diskriminace. Tento Výbor má za úkol přijímat a projednávat zprávy o soudních, správních a jiných opatřeních, které mu předkládají jednotlivé státy.<sup>52</sup> Je nutné upozornit na fakt, že i když od vyhlášení Úmluvy uplynulo již takřka 50 let, stále se v některých zemích můžeme setkat (a setkáváme) s rasovými předsudky, které určují postavení osoby ve společnosti.

### **2.1.5 Úmluva o politických právech žen**

Úmluva o politických právech žen pochází z r. 1952 a byla publikována pod č. 46/1955 Sb. Úmluva ukládá smluvním státům povinnost, aby zajistily všem ženám aktivní i pasivní volební právo<sup>53</sup> (tedy právo volit a právo být volen). Státům pak také přísluší zabezpečit ženám právo na výkon veřejných funkcí, a to za stejných podmínek, za jakých by funkci vykonávali muži.

### **2.1.6 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen**

Tato úmluva byla schválena na Valném shromáždění OSN již 18. prosince 1979 v New Yorku, Česká republika ji však ratifikovala až v r. 1982. Publikována byla pod

---

51 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 68

52 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 69

53 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 69

č. 62/1987 Sb. Smluvní strany se zde zavazují k provádění antidiskriminační politiky všemožnými vhodnými prostředky.<sup>54</sup>

Tato úmluva namířená proti diskriminaci staví do středu svého zájmu ženy. Ženy byly již od pradávna považovány v první řadě za matky a teprve v té druhé až jako osoby, které se mohou vzdělávat, být úspěšné v profesním životě a vydělávat si na své potřeby prací. Ženy byly již ze své přirozenosti často považovány za nerovnocenné mužům, a ačkoliv se to zdá neuvěřitelné, i nyní, na počátku třetího tisíciletí, se můžeme setkat s diskriminací ženy v mužském prostředí.

Úmluva obsahuje preambuli a je rozčleněna do 6 částí, které tvoří 30 článků. Tyto články popisují, co vše je považováno za diskriminaci žen. V preambuli Úmluva navazuje na Chartu OSN. Deklaruje základní lidská práva, důstojnost a rovná práva mužů a žen. Připomenuta je zde i zásada nepřípustnosti diskriminace, pocházející z Všeobecné deklarace lidských práv. Preambule se dotýká i obou Paktů (o nichž bylo psáno výše), když deklaruje rovná práva mužů a žen při využívání všech občanských, politických, hospodářských, sociálních a kulturních práv.<sup>55</sup>

V první části je vymezen pojem diskriminace žen, včetně diskriminace přímé a nepřímé. Zakázána je jakákoliv forma diskriminace, úmyslná i neúmyslná. Dle Úmluvy se diskriminací žen rozumí „...*jakékoliv činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě pohlaví, jehož důsledkem nebo cílem je narušit nebo zrušit uznání, požívání nebo uplatnění ze strany žen, bez ohledu na jejich rodinný stav, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti.*“<sup>56</sup>

Smluvní státy se přijetím Úmluvy zavázaly zakotvit zásadu rovnoprávnosti mužů a žen ve svých právních řádech. S ohledem na téma této práce je důležité upozornit na čl. 11 Úmluvy, který zavazuje jednotlivé státy k přijetí veškerých opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání.

---

54 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 37–38

55 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 70

56 čl. 1, Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen

Úmluva také ustanovuje specializovaný orgán, který má provádět administrativní kontrolu a má za cíl sledovat dodržování Úmluvy. Tento orgán se nazývá Výbor pro odstranění diskriminace žen. Tento výbor projednává zprávy od jednotlivých států o tom, jaká opatření přijaly za účelem uvedení ustanovení Úmluvy v život. Zprávy dále mohou obsahovat i informaci o pokroku, kterého bylo dosaženo.<sup>57</sup>

Původně Úmluva nehovořila o možnosti podání stížnosti v případě, že stát dostatečně nezabezpečí zákaz diskriminace žen. Tento nedostatek byl následně odstraněn přijetím tzv. Opčního protokolu ze dne 6. října 1999, který vstoupil v platnost dne 22. prosince 2000.<sup>58</sup> Tento protokol se skládal z 21 článků a byl účinný pouze pro státy, které jej přijaly. Opční protokol zahrnuje dvě procedury:<sup>59</sup>

**Oznamovací procedura** dává ženám možnost podat stížnost na Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, pokud se domnívají, že byla porušena práva, která jsou Úmluvou garantována. Výbor po projednání danou věc předloží dotčenému státu k řešení a ten je pak povinen na tento úkon písemně reagovat do 6 měsíců.

**Vyšetřovací procedura** je možnost Výboru zahájit vyšetřování závažného nebo systematického porušování práv žen. Na tomto základě pak může Výbor provést vyšetřování i na území daného státu.

### 2.1.7 Úmluva o právech dítěte

Tato Úmluva navazuje na dřívější Deklaraci práv dítěte z r. 1959. Úmluva pochází z r. 1989 a byla publikována pod č. 104/1991 Sb.

Úmluva je tvořena preambulí a 54 články, tyto články byly formulovány na základě těchto zásad:

- blaho dítěte;

---

57 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 71

58 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 71

59 Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 17.06.2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva\\_o\\_odstran%C4%9Bn%C3%AD\\_v%C5%A1ech\\_forem\\_diskriminace\\_%C5%BEen](https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_odstran%C4%9Bn%C3%AD_v%C5%A1ech_forem_diskriminace_%C5%BEen)



- rovnost;
- respekt k právům a povinnostem rodičů;
- státní podpora.<sup>60</sup>

Úmluva obsahuje definici dítěte a přináší katalog základních práv a svobod, které jsou garantovány všem dětem. Mezi tato práva patří např. právo na život, právo na jméno, právo poznat své rodiče a být jimi vychován, svoboda projevu a svobodný přístup k informacím, právo na odpočinek a volný čas, právo na vzdělání apod.

Dle této úmluvy je za dítě považována osoba mladší 18 let, pokud nedosáhla zletilosti jinak. Smluvní strany této úmluvy se zavazují, že budou respektovat a zabezpečovat bez jakékoliv diskriminace práva stanovená touto úmluvou každému dítěti, které se nachází pod jeho jurisdikcí.<sup>61</sup>

V roce 2000 byly k Úmluvě připojeny dva dodatečné protokoly. Na základě Úmluvy byl vytvořen Výbor OSN pro práva dítěte, který má dohlížet na její dodržování ze strany států. K dnešnímu dni byla Úmluva ratifikována 196 státy; pouze dva státy Úmluvu neratifikovaly, Spojené státy americké a Somálsko.

## 2.2 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (MOP) je jednou z nejvýznamnějších organizací na poli sociální spravedlnosti a mezinárodně uznaných pracovních práv. MOP je specializovanou odborovou organizací přidruženou k OSN a vznikla v roce 1919 podepsáním Versailleské mírové smlouvy.

---

60 Úmluva o právech dítěte. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 30.09.2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva\\_o\\_pr%C3%A1vech\\_d%C3%ADt%C4%9Bte](https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_pr%C3%A1vech_d%C3%ADt%C4%9Bte)

61 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, str. 80

Úmluva o právech dítěte. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 30.09.2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva\\_o\\_pr%C3%A1vech\\_d%C3%ADt%C4%9Bte](https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_pr%C3%A1vech_d%C3%ADt%C4%9Bte)

Základním dokumentem MOP je Ústava. Ta se skládá z preambule a čtyř hlav, dohromady Ústavu tvoří 40 článků. Součástí ústavy je i Deklarace o účelech a cílech Mezinárodní organizace práce (tzv. Filadelfská deklarace) přijatá r. 1944.<sup>62</sup>

Preambule Ústavy prohlašuje, že trvalého míru lze docílit pouze na základě sociální spravedlnosti. Upozorňuje také dále na fakt, že k válkám a jiným nesvárům dochází na základě sociální nespokojenosti, která pramení ze špatných pracovních podmínek.

První hlava se věnuje organizaci MOP, kromě obecných věcí zde vytyčuje i tři základní orgány – Generální konferenci, Správní radu a Mezinárodní úřad práce. Druhá hlava upravuje praktické otázky řízení Konference. Třetí hlava upravuje předpisy obecné. Tato hlava zavazuje jednotlivé státy k dodržování Úmluvy a podmínky ratifikace. Hlava čtvrtá nese název Různá ustanovení. Zde je vytyčena právní subjektivita MOP, její výsady a imunity.

Součástí činnosti MOP je tvorba a přijímání mezinárodních úmluv (konvencí), kterých již přijala téměř 200,<sup>63</sup> a doporučení, které se týkají pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Jednotlivé úmluvy se pak stávají pro členské státy závazné jejich ratifikací a zveřejněním, a je povinností státu je pak vtělit do svého právního řádu.<sup>64</sup>

Na rozdíl od toho, doporučení ratifikaci nepodléhají a jak již název napovídá, mají pouze doporučující charakter. Účely doporučení se liší podle toho, jaké úmluvy MOP doprovázejí. Například v souvislosti s Úmluvou MOP o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty vydala MOP doporučení, které dávalo státům, které Úmluvu přijaly, konkrétní návody, jak implementovat jednotlivá vágní ustanovení Úmluvy.<sup>65</sup>

Přes toto rozdělení na úmluvy a doporučení můžeme v Úmluvě objevit určité zásady – základní normy. Vytyčení těchto zásad bylo do Úmluvy včleněno Filadelfskou

---

62 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 39

63 COGAN, J. K., HURD, I., JOHNSTONE, I. *The Oxford Handbook of International Organizations*. New York : Oxford University Press Inc., 2016, s. 477.

64 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 39

65 ALVAREZ, J. E. *International Organizations as Law-makers*. New York : Oxford University Press Inc., 2005, s. 229

deklarací, která stanovila, že zásady v ní stanovené jsou plně použitelné na všechny národy světa,<sup>66</sup> což umožňuje, aby takové normy byly závazné i bez ratifikace.

Mezinárodní organizace práce si klade za cíl především odstranit nucené práce, zavést rovnost příležitostí i zacházení, ochraňovat mateřství, nastolit svobodu sdružování a výkonu odborových práv. Mimo jiné také formuluje minimální standardy sociálního zabezpečení. MOP také organizuje poskytnutí pomoci jednotlivým státům, může v případě potřeby vyslat odborníky do místa určení a poskytnout kontrolní, poradenskou, publikační a výchovnou činnost.

Činnost MOP spočívá na třech základních principech:

- princip univerzality (otevřenost pro všechny státy);
- princip funkcionální reprezentace (složení orgánů MOP spočívá na rozdíl od zastoupení v jiných mezinárodních odborných organizacích, ve kterých jsou členové zastoupení vládní delegací, tripartitním zastoupení – stát je zastoupen dvěma delegáty vlády, jedním představitelem zaměstnanců a jedním představitelem zaměstnavatelů);<sup>67,68</sup>
- princip přináležitosti k systému OSN (členem MOP se stává každý člen OSN, pokud přijme povinnosti vyplývající z Ústavy MOP).<sup>69</sup>

Jednotlivé členské státy jsou povinny pravidelně podávat zprávy o svém státním zákonodárství a o přizpůsobení úpravy úmluvám MOP. MOP pak může hledat rozpory a upozornit na ně, případné rozpory projedná Generální konference.

---

66 Článek V., Filadelfská deklarace

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 39

67 VALUCH, J., RIŠOVÁ, M., SEMAN, R. *Právo mezinárodních organizací*. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 17

68 V případě ČR se účastní organizace sociálních partnerů, které jsou členy Rady hospodářské a sociální dohody ČR – za zaměstnance Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace svobodných odborů, za zaměstnavatele Svaz průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Svaz obchodu a cestovního ruchu. JANEČEK, P. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 2.

69 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 74

### **2.2.1 Úmluva MOP č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty**

Úmluva byla přijata dne 29. června 1951. Pro tehdejší Československou republiku se stala platnou dne 30. října 1958 a byla publikována pod č. 450/1990 Sb. Státy, které tuto úmluvu ratifikovaly, se zavázaly zajistit odstranění diskriminace ve sféře odměňování. V praxi se tedy mělo dosáhnout platové rovnosti, kdy žena bude za stejnou práci, u stejného zaměstnavatele, pobírat stejný plat, který by pobíral muž. Aplikace zásady rovného odměňování mužů a žen může být provedena vnitrostátním zákonodárstvím, zákonně zavedenými nebo uznávanými metodami stanovení mezd, kolektivními smlouvami mezi zaměstnavateli a zaměstnanci nebo kombinací těchto metod.

Úmluva také upozornila na situaci, kdy může dojít k rozdílnému odměňování zaměstnanců, které však nebude závislé na pohlaví, ale na rozdílech určených objektivním hodnocením práce. V takovém případě by se o diskriminační chování nejednalo.

### **2.2.2 Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání**

Tato Úmluva byla přijata dne 25. června 1958. Pro tehdejší Československou socialistickou republiku vstoupila v platnost dne 21. ledna 1965. Publikována byla pod č. 465/1990 Sb.

Dokument zakazuje diskriminaci na základě diskriminačních znaků jako je: rasa, barva pleti, pohlaví, náboženství, politické názory, či národnostní nebo sociální původ v zaměstnání. Je zde stanovena povinnost pro státy přijmout taková opatření, aby bylo dosaženo rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání i povolání a aby bylo zamezeno jakékoliv diskriminaci. Mezi taková opatření patří vydávání zákonů, tvorba výchovných programů a jejich podpora a poradenská činnost.

---

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 76

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 76

## 2.3 Rada Evropy

Rada Evropy je mezivládní regionální evropská organizace;<sup>70</sup> jde o nejstarší mezivládní politickou organizaci v Evropě, která v současné době sdružuje 47 zemí. Rada Evropy byla založena dne 5. května 1949 tzv. Londýnskou smlouvou (jinak také Statut Rady Evropy).

Základním dokumentem Rady Evropy je Statut, ten je tvořen Preambulí a deseti kapitolami. Mezi základní orgány řadíme Výbor ministrů, Parlamentní shromáždění, Kongres místních a regionálních úřadů a Sekretariát.<sup>71</sup> Mezi kontrolní mechanismy pak řadíme Komisaře pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva.

Mezi hlavní cíle Rady Evropy patří ochrana lidských práv napříč jednotlivými evropskými státy. Úkolem je především dosažení větší jednoty mezi členy a usnadňování hospodářského a společenského rozvoje.<sup>72</sup>

Rada Evropy přijímá dokumenty, jako jsou úmluvy, dohody či protokoly. Tyto dokumenty jsou závazné pro státy, které je přijmou. Následuje výčet těch nejdůležitějších v oblasti zásady rovnosti a zákazu diskriminace.

### 2.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod byla uzavřena dne 4. listopadu 1950 v Římě a platnou se stala dne 3. září 1953. Tato úmluva byla přelomová v tom, že poskytla jako první systém mezinárodněprávní ochrany lidských práv.

Tato úmluva se zabývá především problematikou občanských a politických práv. O právech sociálních hovoří prakticky pouze dva články, které mluví o zákazu nucené práce a svobodě odborového sdružování. Důležitý je čl. 14, který se přímo nazývá „zákaz diskriminace“ a který stanovuje, že práva v této Úmluvě musí být garantována každému bez jakéhokoliv omezení, které by plynulo z diskriminačních znaků.<sup>73</sup>

---

70 SEMAN, R. in in VALUCH, J., RIŠOVÁ, M., SEMAN, R. *Právo mezinárodních organizací*. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 259

71 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 40

72 čl. 1, Statut Evropy

Výčet diskriminačních znaků zůstává v Úmluvě demonstrativní, stejně, jako tomu bylo ve Všeobecné deklaraci lidských práv či Paktech o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Nově sem přibyl jeden demonstrativní znak – a sice příslušnost k národnostní menšině.

K Úmluvě byly postupně vydávány protokoly, které přinášely nová práva, změny v soudním procesu či absolutní zákaz trestu smrti. Z hlediska rovnosti se jako důležitý jeví Protokol č. 12, který vstoupil v platnost dne 1. dubna 2005 a který zavedl obecný zákaz diskriminace. Příprava tohoto protokolu vyvolala mnohé diskuze, protože původně nepočítal s celoplošným zákazem diskriminace, ale měl sloužit pouze pro oblast práv a svobod obsažených v Úmluvě. Nakonec byla však míra akcesority překonána a všeobecný zákaz diskriminace byl v Protokolu ve čl. 14 potvrzen. Toto obecné pravidlo způsobilo, že Evropský soud pro lidská práva mohl řešit spory i v těch oblastech, ve kterých to doposud nebylo možné.<sup>74</sup>

Pokud již hovoříme o Evropském soudu pro lidská práva, nelze opomenout, že právě Úmluva nastolila systém soudní ochrany lidských práv a zavedla mechanismy řešení sporů. K projednání jednotlivých stížností byla vytvořena Evropská komise pro lidská práva a Evropský soud pro lidská práva. Zatímco Komise měla působit jako orgán, který spory bude řešit smířčí cestou, Evropský soud měl vynášet rozsudky a bylo-li to nutné, také vydávat posudky. V otázce soudního procesu byl důležitý protokol č. 11, který vešel v platnost dne 1. listopadu 1998 a který racionalizoval soudní proces. Zde došlo k nastolení přesných pravidel, jak má soudní proces vypadat, kdo má rozhodovat a jak má vypadat rozhodující senát. Protokolem byly Komise i Evropský soud zrušeny, současně s tím vznikl nový Evropský soud pro lidská práva, který do sebe abstrahoval všechny povinnosti předešlých dvou institucí.

Sídlo tohoto Evropského soudu pro lidská práva je ve Štrasburku a funguje permanentně. Je nutné upozornit, že pro mezinárodní rozměr, který soud má, se jedná o jeden z největších soudních orgánů na světě. Soud je tvořen národními soudci

---

73 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 40

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 78

74 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 79

členských států. Každý stát může navrhnout až tři kandidáty a volba pak připadá na Parlamentní shromáždění Rady Evropy. Soudce je volen vždy na 9 let bez možnosti prodloužení či znovuzvolení.

Dále je nutné připomenout, že Evropský soud pro lidská práva není obecnou instancí Rady Evropy, ale vystupuje pouze v záležitostech týkajících se lidských práv. Do pravomoci soudu patří rozhodování sporů v mezistátních případech, větší část jeho rozhodovací praxe však tvoří řešení individuálních stížností. Na Evropský soud se může obrátit fyzická i právnická osoba s tím, že stát porušil ustanovení Evropské úmluvy či Protokoly, které jsou její součástí. Taková osoba se však nemůže na Soud obrátit přímo, ale musí nejprve vyčerpat vnitrostátní opravné prostředky, a teprve v případě neúspěchu postoupit svůj případ do Štrasburku.

### **2.3.2 Evropská sociální charta**

Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva, která byla přijata dne 12. října 1961 v Turínu. Účinnosti nabyla 26. února 1965, publikována byla pod č. 14/2000 Sb. Na její přípravě se podílela Mezinárodní organizace práce. Charta přináší katalog evropských hospodářských a sociálních práv.<sup>75</sup>

Charta je tvořena preambulí a pěti částmi, dohromady má 38 článků. První část je programová, členské státy se zde zavazují k naplnění hospodářských a sociálních práv prostřednictvím vhodných prostředků. Tato část zahrnuje 19 sociálních práv. Druhá část obsahuje konkrétní povinnosti, které musí státy při dodržování Charty plnit. Třetí část se týká povinností spojených s ratifikací Charty. Čtvrtá část řeší otázky kontroly dodržování Charty a povinnost podávat o plnění průběžné zprávy. Poslední, pátá část, popisuje mimořádné události a způsoby aplikace v těchto případech. Mimo jiné řeší také otázku týkající se podpisu, ratifikace a výpovědi.

Specifikem Evropské sociální charty je skutečnost, že není stanovena povinnost ratifikovat ji jako celek. Mechanismus funguje následovně: v druhé části Charty bylo stanoveno 7 nejdůležitějších článků, z nichž si členský stát musí vybrat alespoň 5 a ty

---

<sup>75</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 40–42

ratifikovat, mimo jiné si musí také vybrat další články nebo jejich odstavce tak, aby došlo k ratifikaci nejméně 10 celých článků nebo 45 číslovaných odstavců.<sup>76</sup>

K rozšíření Charty docházelo pomocí tzv. dodatkových či pozměňujících protokolů. První Dodatkový protokol z r. 1988 rozšířil Chartu o několik dalších sociálních a hospodářských práv. Jednalo se o rozšíření katalogu o čtyři práva, uvedená ve čtyřech člancích:

- právo na rovné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví;
- právo na informace a konzultace;
- právo na účast při stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí;
- právo starých osob na sociální ochranu.

Dále byl v roce 1991 přijat Pozměňující protokol, který měl za cíl zlepšit účinnost Charty a její kontrolní mechanismus. Třetí změnou Charty byl Dodatkový protokol z r. 1995, který do Evropské sociální charty zanesl systém kolektivních stížností. Poslední, velmi důležité rozšíření Evropské sociální charty se odehrálo r. 1996, často se o této změně hovoří jako o Revidované Evropské sociální chartě.

### **2.3.3 Revidovaná Evropská sociální charta**

Roku 1996 byla ve Štrasburku revidována Evropská sociální charta, která celkově zvýšila úroveň ochrany zaměstnanců a rozšířila původní znění Charty o dalších osm článků. Revidovaná charta posiluje princip rovného zacházení s muži a ženami a zákaz diskriminace a zlepšuje postavení zaměstnaných matek a otců. Pro účely této práce je důležité upozornit na následující články, které byly nově přijaty: čl. 20, který zakotvil právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolání bez diskriminace na základě pohlaví; čl. 26, který upravil právo na důstojnost v práci,

---

<sup>76</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 40–42

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 82



a čl. 27, který obsahuje právo pracovníků s povinnostmi k rodině na stejné příležitosti a rovné zacházení.<sup>77</sup>

Revidovaná charta také upravuje práva zcela nová, jedná se např. právo na ochranu proti chudobě a sociálnímu vyloučení či právo na ochranu proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Upraven byl i mechanismus ratifikace Revidované charty; každý stát si musí vybrat další články, přičemž celkový počet musí dosáhnout alespoň 16 článků nebo 63 číslovaných odstavců.

Revidovaná Evropská sociální charta nebyla k dnešnímu dni ze strany České republiky ratifikována.

### **2.3.4 Kontrolní mechanismus**

Evropská charta nepočítá s vytvořením nějakého soudního aparátu, proto se spíše kloní ke kontrole administrativní. Ta počítá s tím, že jednotlivé členské země budou podávat pravidelné zprávy, kde popíší, jak se jim daří plnit stanovené závazky. Tyto zprávy státy podávají Evropskému výboru pro sociální práva, což je nezávislý orgán tvořený nezávislými a bezúhonnými odborníky s uznávanou odbornou způsobilostí, jmenovaný Výborem ministrů. Poté, co zprávu Výbor prošetří, přijde na řadu Výbor ministrů, který k ní vypracuje konečnou zprávu, kde uvede své případné připomínky či doporučení. Tato konečná zpráva má pouze doporučující charakter.<sup>78</sup>

Jak již bylo psáno výše, soudní mechanismus prošel změnou díky několika dodatkovým protokolům. Tím prvním, který do této oblasti zasáhl, byl Pozměňující protokol z r. 1991. Díky čl. 23 byla posílena úloha národních organizací, které jsou členy mezinárodních organizací zaměstnavatelů a odborových svazů. Tyto národní organizace získaly možnost zaslat připomínky ke zprávám smluvních států. Mimo jiné byla posílena i pozice Výboru nezávislých expertů (nyní Evropský výbor pro sociální práva), kterému byla udělena možnost požádat smluvní státy o dodatečné informace, a to v případě, že mu jejich zprávy připadaly kusé.

---

<sup>77</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 82

<sup>78</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 84

K další podstatné změně došlo v r. 1995 vydáním Dodatkového protokolu, který ve zdokonalení kontrolního mechanismu patrně došel nejdál. Tímto protokolem byl zaveden systém kolektivních stížností, které mohou podávat mezinárodní organizace zaměstnavatelů a odborů a mezinárodní nevládní organizace, které mají konzultativní statut u Rady Evropy, a také vnitrostátní organizace zastupující zaměstnavatele a pracovníky.<sup>79</sup> Kolektivní stížnost musí splňovat určitou předepsanou formu. Především musí být v písemné podobě, musí obsahovat seznam dotčených ustanovení Evropské charty (příčemž těmito ustanoveními musí být stát vázán) a musí obsahovat sdělení o tom, v čem se spatřuje nedodržení dotčeného ustanovení. Stížnost se poté adresuje generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, který ji dále postoupí Výboru pro sociální práva. Výbor stížnost projedná a vydá své stanovisko, na jehož základě Výbor ministrů přijme rezoluci.<sup>80</sup> Výbor ministrů vydá pro dotčené státy doporučení, stát pak nazpět podá informace o tom, jaká opatření přijal, aby bylo doporučení naplněno.

---

79 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 84

80 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 84

### 3. EVROPSKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Evropská unie je nadstátní organizace s vlastní subjektivitou,<sup>81</sup> která zahrnuje práva i povinnosti jak v oblasti hmotného, tak procesního práva.<sup>82</sup> Realizuje pravomoci, které jí svěřily členské státy, a to za účelem podpory míru, základních evropských hodnot a blahobytu svých obyvatel.<sup>83</sup> Evropská unie představuje instituci, která přesahuje rámec mezinárodních organizací, která však zároveň nesplňuje charakteristické rysy federálního uspořádání.<sup>8485</sup> Proto má také evropské právo, představující dosavadní vrchol integračních snah, specifický charakter. Jedná se o zcela specifickou část mezinárodního práva se stále silnějšími prvky federalismu. Svým vývojem se dostává na hybridní úroveň, kde vedle elementů mezinárodních zahrnuje i elementy vnitrostátní.

Evropské právo spočívá na dvou úrovních, které nazýváme:

- primární právo
- sekundární právo

#### 3.1 Primární právo Evropské unie

Primární právo představuje mezinárodní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi Evropskou unií a státy, a dále smlouvy, které jsou uzavřené mezi jednotlivými členskými státy ve věci základních otázek.<sup>86</sup> Patří sem především čtyři zakládací

---

81 EU získala subjektivitu jako nástupce ES účinností Lisabonské smlouvy, viz dále

82 TICHÝ, L. in TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 53

83 STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 32

84 SYCHRA, Z. in BAŇOUC, H., FEDORKO, M. (eds.) *Mezinárodní organizace*. Brno : Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2001, s. 123

85 Evropská unie se často také označuje jako organizace „*sui generis*“. Viz např. RIŠOVÁ, M., in VALUCH, J., RIŠOVÁ, M., SEMAN, R. *Právo mezinárodních organizací*. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 234, nebo STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 24

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 47

86 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 85

smlouvy, které jsou výsledkem integračních snah původně šesti a nyní již dvaceti osmi členských států.

Zakládající smlouvy jsou Pařížská smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli z r. 1951, Římská smlouva o založení hospodářského společenství a Římská smlouva o Evropském společenství pro atomovou energii (Euroatom), obě z r. 1957 a Maastrichtská smlouva o Evropské unii z r. 1992.

Zakládající smlouvy byly přijaty na základě ústavních mechanismů, které jsou platné v jednotlivých státech. Zhruba stejným způsobem byly pak zakládající smlouvy modifikovány dalšími akty, byl to Jednotný evropský akt z r. 1986, Amsterodamská smlouva z r. 1997, Niceská smlouva z r. 2001 a poslední Lisabonská smlouva z r. 2009.

Primární právo zahrnuje oblast výlučné a společné pravomoci a činnost jednotlivých institucí. Do primárního práva rovněž zahrnujeme přílohy k jednotlivým zakládajícím smlouvám a smlouvy o přistoupení členských států.

Česká republika zažádala o vstup do Evropské unie 17. ledna 1996. Tímto se spustil dlouholetý proces jednání a prací na harmonizaci českého práva s evropským. Smlouva o přistoupení byla nakonec podepsána 16. dubna 2003 v Aténách a byla publikována v českém jazyce pod č. 44/2004 Sb. Na základě této smlouvy se Česká republika zavázala přijmout závazky z dosavadního primárního a sekundárního práva, stanoven byl i okruh dočasných výjimek.

O jednotlivých dokumentech ve světle zásady rovnosti a zákazu diskriminace bude blíže pojednáno v následujících podkapitolách.

### **3.1.1 Smlouva o Evropském společenství (dnes Smlouva o fungování EU)**

Tato smlouva byla zakládající smlouvou, která stála u pokládání základů Evropské unie. Dříve byla tato smlouva označovaná jako Smlouva o hospodářském společenství

---

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 86

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 87

neboli Římská smlouva a teprve v r. 1993 byla přejmenována na Smlouvu o založení Evropského společenství (ES). Byla přijata dne 25. března 1957 v Římě.

Velkou změnu smlouva prodělala i vstupem Lisabonské smlouvy v platnost. Touto smlouvou totiž došlo k dalšímu přejmenování Smlouvy o ES. Došlo také k přechíslování jednotlivých článků.

Tato smlouva přinesla základ pro pojmání rovnosti pohlaví v zaměstnání. Samotnou úpravu dané problematiky lze najít hned v prvních člancích Smlouvy, jako např. v čl. 8 (dříve čl. 3 odst.2), který stanoví, že *„Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“* Čl. 10 ustanovuje povinnost Unie, která při provádění svých politik a činností musí vždy bojovat proti: *„jakékoliv diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace“*. Pro případ porušení tohoto článku je ve Smlouvě zakotven čl. 19 (dříve čl. 13), který umožňuje Radě EU přijmout zvláštní opatření k boji proti diskriminaci uvedené výše v čl. 10. Zákaz diskriminace nalezneme dále v čl. 18 (dříve čl. 12), který zakazuje jakoukoliv diskriminaci na základě státní příslušnosti. K dané problematice se pojí i čl. 45 (dříve čl. 39), který stanoví, že: *„Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky“*. Dalším dotčeným článkem je i čl. 153 (dříve čl. 137), který zakotvuje *„rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti“*.

Meritem úpravy se stal **článek 157** (dříve čl. 119, následně čl. 141). Tento článek je tvořen čtyřmi odstavci. První hovoří obecně o povinnosti každého státu zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci. V druhém odstavci je následně definována odměna. Odstavec také ve své druhé části popisuje, co znamená rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví. Ve třetím odstavci je stanoven postup pro přijímání opatření ve věci rovného zacházení, a to za součinnosti Rady a Hospodářského a sociálního výboru. Poslední odstavec hovoří o opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví.

Toto ustanovení se stalo po další léta základem pro vydávání různých směrnic. Jeho výkladem se zabýval i Evropský soudní dvůr, který dovodil, že tento článek má dvojí charakter, a to jak sociální, tak i ekonomický.<sup>87</sup> Význam čl. 157 je také v jeho aplikaci. Jedná se o článek s přímým účinkem, což znamená, že v případě soudního sporu je možné, aby se na něj jednotlivec dovolával přímo. Dle judikatury bylo dovozeno, že stanovených práv v dotčeném článku se mohou dovolávat soukromé osoby vůči státu, tedy vůči jeho orgánům. Na druhou stranu je možná i druhá varianta, kdy se soukromá osoba může dovolávat dotčeného práva vůči jiné soukromé osobě. Tyto dva mechanismy nazýváme jako vertikální přímý účinek a horizontální přímý účinek. Protože lze použít na dané ustanovení oba účinky, dojdeme logicky k závěru, že odpovědnost za naplňování čl. 157 nespočívá pouze v úloze státu a jeho orgánech, ale také v úloze soukromých osob.

### 3.1.2 Jednotný evropský akt

Jednotný evropský akt byl přijat v únoru 1986 v Lucemburku a v sociální oblasti znamenal důležitý mezník. Dokument si kladl za cíl zavedení jednotného vnitřního trhu bez hranic tak, aby vedle volného pohybu zboží, fungoval i volný pohyb osob, služeb a kapitálu.

Jednotný evropský akt upozorňoval na tezi, že má-li pokračovat úspěšný ekonomický vývoj Evropského společenství, je zapotřebí docílit dobrých sociálních podmínek. Ve snaze řešit rozdíly mezi bohatými a chudými státy zakotvil Akt jako jeden z cílů do Smlouvy o ES hospodářskou a sociální soudržnost.<sup>88</sup> Kromě toho rozšířil ustanovení o zlepšování pracovního prostředí a ochraně bezpečnosti a zdraví při práci. Tato úprava poté odstartovala příliv nových směrnic, které upravovaly minimální požadavky pracovních vztahů a podmínek. Kromě výše uvedeného byl Jednotný

---

87 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 112

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 113

88 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 95

evropský akt důležitý také v tom, že v rozhodovací praxi Rady zavedl kvalifikovanou většinu<sup>89</sup> a do rozhodovacího procesu včlenil i Evropský parlament.<sup>90</sup>

### 3.1.3 Charta základních sociálních práv pracujících

Tato Charta byla schválena r. 1989 a stala se výrazem politické vůle zemí EU podpořit další rozvoj na úseku sociální politiky. V rámci Evropského společenství se jednalo o první ucelený katalog sociálních práv. Práva, která jsou v Chartě uvedená, se do značné míry shodují s právy uvedenými v Evropské sociální chartě. I když Charta nemá závazný charakter, vyjadřuje společné úsilí členských zemí v oblasti sociální politiky.<sup>91</sup>

### 3.1.4 Maastrichtská smlouva (dnes Smlouva o Evropské unii)

Smlouva o Evropské unii byla podepsána dne 7. února 1992 v Maastrichtu (odtud také její název) a nabyla platnosti dne 1. listopadu 1993. Tato smlouva je jednou z nejvýznamnějších smluv vůbec, protože představovala právní základ založení Evropské unie.<sup>92</sup> Tato smlouva vytvořila strukturu stávajících tří pilířů. Prvním pilířem je evropské společenství, druhým pilířem společné zahraniční a bezpečnostní politiky a třetí pilíř představuje spolupráce v oblasti justice a policie v trestních věcech.<sup>93</sup>

V souvislosti s touto smlouvou dochází občas k chybné interpretaci spočívající v tom, že Evropská unie nahradila dosud známé Evropské společenství. Ve skutečnosti však Evropská unie pouze doplnila Evropské společenství, aniž by získala právní subjektivitu.

---

89 Odstranil tedy právo veta v oblasti volného trhu. NOVOTNÝ, L. in ROMANCOV, M. a kol. *Mezinárodní organizace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 50

90 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 95

91 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 96

92 NOVOTNÝ, L. in ROMANCOV, M. a kol. *Mezinárodní organizace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, s. 51

93 Např. FUNTA, R., GOLOVKO, L., JURIŠ, F. *Európa a európske právo*. Bratislava : IRIS – vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2016, s. 52

Tento dokument je co do obsahu velmi rozsáhlý a neopomíná ani oblast sociální politiky, o které hovoří již v samotné preambuli. Smlouva upozorňuje na nutnost sociálního a ekonomického pokroku a hovoří o nutnosti zavedení jednotné měnové unie ve formě zavedení jednotné měny. Úpravu dané problematiky můžeme najít např. v čl. 3, který stanoví cíl Unie, která „*bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte*“. Dále můžeme najít obdobnou úpravu v čl. 9, který stanovuje rovnost občanů.

Součástí této smlouvy je také Protokol o sociální politice, který se odkazuje na Dohodu o sociální politice.

### 3.1.5 Amsterodamská smlouva

K podpisu Amsterodamské smlouvy došlo dne 2. října 1997 a v platnost vstoupila 1. května 1999. Tato smlouva zásadním způsobem novelizovala zakládající smlouvy primárního práva.

Tato smlouva si kladla za cíl připravit celou legislativu společenství tak, aby se k němu mohly připojit další státy. Zlepšen byl mimo jiné institucionální systém, došlo k posílení demokratických prvků a společné zahraniční a vnitřní politiky.<sup>94</sup> Amsterdamská smlouva mimo jiné přečíslovala Smlouvu o ES.

Dokument se také podrobněji zaměřil na problematiku sociální politiky. Změny, které však měly nastat na podkladě této úpravy, jsou často zpochybňovány, protože nedošlo k všeobecnému konsenzu o tom, jak řešit jednotlivé sociální otázky, jako je např. nezaměstnanost, chudoba apod.

Smlouva ukotvila princip rovnoprávnosti pohlaví mezi hlavní cíle Smlouvy o ES. Dle ustanovení této smlouvy patří podpora rovného zacházení pro muže a ženy mezi hlavní cíle Společenství, a proto je z jeho strany nutné usilovat o odstranění nerovností

---

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 6. aktualizované vydání Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, s. 132

94 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 98



a podporovat rovné zacházení s muži a ženami.<sup>95</sup> Rozvinuta byla také otázka zlepšování pracovního prostředí a zavedení minimálních požadavků a jistot. Jednalo se především o oblast zlepšení pracovního prostředí, informování pracovníků, rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce či rovné zacházení.<sup>96</sup>

Kromě minimálních požadavků bylo do smlouvy včleněno i ustanovení o právu na stejnou odměnu za práci mužů a žen. Jako přelomové se jeví ustanovení o možnosti opatření členského státu zavést opatření, které bude znamenat výhodu či usnadnění odborné pracovní činnosti méně zastoupenému pohlaví.<sup>97</sup> V teorii se v souvislosti s tímto opatřením můžeme setkat s pojmem afirmativní opatření, někdy také známé pod pojmem pozitivní opatření.<sup>98</sup>

Dále zde byl založen nový mechanismus řešení diskriminace. Nově mohla Rada na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem jednomyslně přijmout opatření, které přispěje k boji proti diskriminaci.

### 3.1.6 Niceská smlouva

Niceská smlouva byla podepsána dne 26. února 2001 a v platnost vstoupila 1. února 2003. Tato smlouva měla primárně připravit celé společenství na přistoupení deseti nových států a zabezpečit toto fungování do budoucna.

Za účelem dosažení hlavních cílů Společenství bylo ustanoveno, že Společenství podporuje a doplňuje činnost států v některých dalších oblastech. Takovými dalšími oblastmi byla problematika sociálního zabezpečení a sociální ochrana pracovníků, ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru, zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů, podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí legálně pobývajících na území Společenství a boj proti sociálnímu vyloučení.

---

95 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 99

96 čl. 137 Amsterdamská smlouva

97 čl. 141 Amsterdamská smlouva

98 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 100

bod 9 (čl. 137), Niceská smlouva

Během zasedání Evropské rady v Nice došlo k přijetí ještě dalších dvou dokumentů; Charty základních práv EU a Evropské sociální agendy. Oba tyto dokumenty jsou významné pro oblast sociální politiky.

#### 3.1.6.1 Charta základních práv EU (dnes Listina základních práv Evropské unie)

Charta základních práv EU byla deklarována dne 7. prosince 2000 a svým obsahem navazuje na předešlé dokumenty Rady Evropy o lidských právech a vychází z práv zakotvených v ústavních tradicích členských států, judikatuře Evropského dvora Evropské unie a mezinárodních smlouvách o lidských právech.<sup>99</sup>

Jedná se o dokument, který zakotvuje základní lidská práva při uskutečňování evropských norem. Charta je postavena na názoru, že lidská důstojnost je nejvyšší hodnota a základ ochrany lidských práv proti nepřiměřeným zásahům.<sup>100</sup> Jedná se o první dokument, který poskytuje katalog lidských práv jak těch politických, tak i sociálních.

Charta je členěna na 7 kapitol, kterým předchází preambule, dohromady má celý dokument 54 článků. Každá z prvních šesti částí se věnuje určitému okruhu základních lidských práv: důstojnosti, svobodě, rovnosti, solidaritě, občanským právům a soudnictví. Poslední kapitola se věnuje všeobecným ustanovením.

V rámci této práce je nejvýznamnější kapitola třetí, která se věnuje rovnosti. Zde je deklarována rovnost před zákonem, ochrana před diskriminací, respekt ke kulturní, náboženské a jazykové odlišnosti, rovnost mužů a žen, práva dětí i starších osob, včetně integrace postižených. Dané problematiky se jmenovitě nejvíce týká č. 20, 21 a 23. Čl. 20 deklaruje rovnost před zákonem. Čl. 21 v odst. 1 stanoví, že *„je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického a sociálního původu, geneticky daných vlastností, jazyka, náboženského vyznání či přesvědčení, politického či jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, postižení, věku či sexuální orientace“*. V odst. 2 se pak zakazuje diskriminace na

---

99 FUNTA, R., GOLOVKO, L., JURIS, F. *Európa a európske právo*. Bratislava : IRIS – vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2016, s. 231

100 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 191

základě národnosti. Dále čl. 23 potvrzuje rovnost mužů a žen a to „*ve všech směrech, včetně zaměstnání, práce a odměny za ni*“. Soudní ochrana zásady rovnosti je pak zakotvena v čl. 47.

Z hlediska respektu k jednotlivým základním právům, je důležité také ustanovení o účinné soudní ochraně. Je zde zakotveno právo spravedlivě a veřejně projednat věc nestranným a nezávislým soudem a další procesní práva, která naplňují princip spravedlivého procesu.

Charta od samého počátku nebyla právním dokumentem, avšak všechny členské státy se zavázaly ji dodržovat. Původně se přemýšlelo o možnosti, že by Charta byla součástí Smlouvy o Ústavě pro Evropskou unii, nakonec však byla vyhlášena jako samostatný dokument. Znění Charty bylo v souvislosti s tvorbou Lisabonské smlouvy novelizováno a její původní název byl pozměněn na Listinu základních práv Evropské unie ze dne 7. prosince 2000, ve znění upraveném dne 12. prosince 2007. Po ratifikaci Lisabonské smlouvy se konečně stala právně závaznou a řadíme ji tak do primárního práva.<sup>101</sup>

### 3.1.6.2 Evropská sociální agenda

Evropská sociální agenda byla druhým dokumentem, který byl přijat v roce 2000 na zasedání v Nice. V tomto dokumentu došlo ke stanovení priorit v oblasti sociální politiky na dalších pět let. Jednalo se především o minimalizaci nezaměstnanosti a zvyšování kvalifikace pomocí rekvalifikace a odborných kurzů.

Agenda vytyčila základní témata, kterými by se sociální politika měla v budoucnu zabývat:

- vytvoření více a lepších pracovních míst;
- předvídání změn v pracovním prostředí a jejich využívání vytvářením nové rovnováhy mezi flexibilitou a zajištěností;

---

101 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 103

- boj proti chudobě a všem formám vylučování ze společnosti s cílem podpořit sociální integraci;
- modernizace sociální ochrany;
- podpora rovnosti pohlaví;
- posilování sociálně-politických aspektů rozšiřování a vnějších vztahů Evropské unie.<sup>102</sup>

Vyhodnocování plnění plánů je zabezpečováno každoročním jarním zasedáním Evropské rady. V březnu při jarním zasedání došlo Evropskou radou k vytyčení základních směrů v oblasti sociální politiky a byla zdůrazněna teze, že základem Evropy jsou lidé, a proto také oni musí být ve středu zájmu Evropské unie.

### 3.1.7 Smlouva o Ústavě pro Evropu

Návrh této „ústavní smlouvy“ byl zveřejněn v červenci 2003. Mezivládní konference, která měla posoudit a přijmout Ústavu pro Evropu, trvala s přestávkami do roku 2004. Smlouva o Ústavě pro Evropu byla podepsána v Římě 29. října 2004.<sup>103</sup>

Smyslem tohoto dokumentu bylo od počátku sjednocení složité struktury smluv do jediného právního předpisu. Podmínkou platnosti této smlouvy bylo její schválení všemi státy, což se ale nakonec nestalo. Právě kvůli tomuto neúspěchu byl ratifikační proces ukončen.

Tento dokument je tvořen čtyřmi částmi a celkem 448 články. Jeho součástí bylo také 34 protokolů, 2 přílohy, celá řada prohlášení jak mezivládní konference, tak členských zemí.<sup>104</sup>

Smlouva měla představovat ústavu celé Unie, a tedy měla být určitým vrcholným dokumentem. Už v úvodu smlouvy bylo vytyčeno rovné zacházení a zákaz diskriminace

---

102 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 104

103 TICHÝ, L. in TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha . C. H. Beck, 2011, s. 33

104 TICHÝ, L. in TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha . C. H. Beck, 2011, s. 34

jako základní cíl Unie. Ústava dále pokračovala v trendu minulých dokumentů. Opět zde byla zdůrazněna nutnost rovnosti mužů a žen a zákaz znevýhodňování osoby na základě některého z diskriminačních znaků.

Tato smlouva nebyla nikdy přijímána jednoznačně. Zatímco mezi klady smlouvy patřila jistě její přehlednost a logičtější uskupení primárního práva, mezi zápory patřila jistá tendence učinit z Evropské unie federaci s podstatně větší integrací, než bylo potřeba.

### 3.1.8 Lisabonská smlouva

O převratnou reformu v rámci Evropské unie se postarala Lisabonská smlouva. Ta byla jakousi reakcí na neúspěch Smlouvy o Ústavě pro Evropu. Ani tato smlouva se však nevyhnula kritice veřejnosti.

Lisabonská smlouva byla podepsána 13. prosince 2007 v Lisabonu. K platnosti bylo zapotřebí, stejně jako u předešlé smlouvy, aby všechny členské státy smlouvu ratifikovaly. Prvním státem, který dal k ratifikaci souhlas, bylo v r. 2007 Maďarsko. Naopak posledním státem byla Česká republika. Ratifikační proces na našem území trval takřka dva roky a provázely ho nemalé obstrukce. Proces byl nakonec dokončen 3. listopadu 2009, kdy prezident Václav Klaus smlouvu podepsal.

Základem smlouvy se stala Smlouva o Evropské unii a Smlouva o Evropském společenství. Součástí smlouvy byl i text Ústavy pro Evropu, který však pozbýval některých článků, které byly vyhodnoceny jako sporné.

Smlouva prohlašuje jako právní základ Evropské unie Smlouvu o Evropské unii, které ponechává název, a Smlouvu o Evropském Společenství, kterou přejmenovává na Smlouvu o fungování Evropské unie. Zlomové také je, že smlouva ruší systém tří pilířů a samotné Evropské společenství, které je nahrazeno Evropskou unií. Smlouvou o EU je dále vymezeno institucionální jádro a hlavní cíle unie a Smlouvou o fungování EU je zas stanoven okruh pravomocí v jednotlivých oblastech.

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 106

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 107

### 3.2 Sekundární právo Evropské unie

Sekundární právo tvoří systém norem a pravidel, které mají právní sílu podružnou k právu primárnímu. Tento charakter je dán především faktem, že sekundární právo vychází a je přijímáno na základě primárního práva, tj. vychází přímo ze zakládajících smluv. Tyto normy přijímají orgány Evropské unie, především se jedná o Radu a Evropskou komisi, jež spolupracují s Evropským parlamentem.

Mezi základní normy sekundárního práva považujeme:

- nařízení;
- směrnice;
- rozhodnutí;
- doporučení a stanoviska.

**Nařízení** jsou bezprostředně závazné prameny práva a mají obecnou působnost. Jedná se o akt, který je přímo aplikovatelný, což znamená, že k jeho závaznosti není potřeba jeho transformace do národních řádů. Okruh jeho adresátů je zpravidla neurčitý (tím se liší od rozhodnutí).<sup>105</sup>

**Směrnice** je závazná pro každý stát co do výsledku. Zjednodušeně lze říci, že směrnice je nástroj, kterým se stanoví, jakého výsledku má být dosaženo, přičemž prostředky a nástroje dosažení jsou ponechány na volné rozvaze dotčeného státu.<sup>106</sup> Směrnice je využívána jako hlavní harmonizační nástroj a lze říci, že má (na rozdíl od nařízení) nižší intenzitu normativního působení.

**Rozhodnutí** je závazný právní akt, který je obdobný nařízením. Rozdíl mezi těmito dvěma nástroji je však v obecné platnosti. Zatímco nařízení je obecně platné pro všechny, rozhodnutí směřuje pouze k dotčenému státu, kterého se týká.

---

<sup>105</sup> STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 85

<sup>106</sup> Aby směrnice splnila svůj účel, je však třeba, aby byla implementována všeobecně závazným pramenem vnitrostátního práva. STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 86

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 88

**Doporučení a stanoviska** jsou, jak už název napovídá nezávaznými akty, a jako takové tedy nejsou soudně vynutitelné.

V následujících podkapitolách bude pojednáno o konkrétních směrniciích, které byly vydané v oblasti uplatňování rovnosti a zákazu diskriminace. Tyto směrnice jsou v souhrnu také někdy označovány jako tzv. Antidiskriminační směrnice.

### **3.2.1 Směrnice Rady ES č. 2004/113 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování**

Tato směrnice pojednává o zboží a službách, přičemž se zabývá otázkou, zda je možné, aby pohlaví hrálo roli při sjednávání takové služby. Pokud zde hovoříme o zboží a službách, hovoříme o nich v hospodářském slova smyslu. Současně s tím se musí jednat o zboží a služby, které jsou přístupny veřejnosti. Jedná se především o oblast pojišťovacích služeb, kde pojistné je často vypočítáno dle toho, zda o něj žádá žena či muž.

Směrnice počítá s vytvořením subjektu pověřeným prosazováním, analýzou a podporou rovnoprávného zacházení se všemi osobami.<sup>107</sup> I přes výše uvedené je potřeba dodat, že směrnice byla vystavena značné kritice. Vytýkáno jí je především to, že nedisponuje dostatečně odvážným věcným rozsahem.

### **3.2.2 Směrnice Rady ES č. 92/85 EHS, o sblížování právních předpisů členských států týkajících se zavádění opatření ke zlepšování zdraví a bezpečnosti při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících**

Tuto směrnici můžeme do problematiky rovnosti také zahrnout. Především je to proto, že obsahuje výčet výjimek, kdy se lze odchýlit od zásady rovného zacházení.

---

<sup>107</sup> KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 129

Jedná se o směrnici, o které můžeme říct, že je ochranná. Dle této směrnice nesmí být těhotné či kojící zaměstnankyně vystaveny činitelům, které by ohrozily jejich zdraví a bezpečnost. Ženám je také přiznáno více právo na poskytnutí mateřské dovolené, na jejich ekonomické zajištění a chrání je před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Antidiskriminační charakter spočívá v tom, že stav, ve kterém se žena v souvislosti s těhotenstvím, porodem či kojením nalézá, pro ni nesmí znamenat znevýhodnění, co se týče jejích práv.<sup>is</sup>

### **3.2.3 Směrnice Rady 2000/43 ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ**

Směrnice zavádí rámec pro boj proti diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést zásadu rovného zacházení. V samotném začátku směrnice obsahuje vymezení základních pojmů jako je rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování či navádění k diskriminaci. Směrnice dále stanoví, že se její úprava nevztahuje na rozdíly v zacházení na základě státní příslušnosti. V textu jsou stanoveny i výjimky, kdy se o diskriminaci jednat nebude. Další část směrnice upravuje, jakým způsobem členské státy zajišťují ochranu a výkon práva. Zde je upraveno i přenesení důkazního břemene v případě soudního sporu.

Státy jsou dále povinny zajistit šíření informací a sociální dialog za účelem podpory rovného zacházení. Je zde zakotvena i povinnost států informovat Evropskou komisi o krocích, které podnikají v dané problematice, a to v pětiletých intervalech.

### **3.2.4 Směrnice Rady 2000/78 ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání**

Tato směrnice byla přijata jako prostředek pro boj proti diskriminaci „na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení“.

---

<sup>is</sup> KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 120



V obsahu směrnice je vysvětlení pojmů přímé i nepřímé diskriminace, stanovení oblasti působnosti. Směrnice se také věnuje profesním požadavkům a osobám zdravotně postiženým. V této části směrnice dává prostor odchýlit se od záady rovného zacházení, pokud pro to existuje legitimní důvod. Výčet těchto odchylek je ve směrnici také uveden.

### **3.2.5 Směrnice Rady 2010/18 EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS**

Dne 18. června byla přijata rámcová dohoda uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS, která revidovala dosavadní rámcovou smlouvu. Tato nová rámcová dohoda stanovovala minimální požadavky na rodičovskou dovolenou. Přijetí této úpravy znamenalo, že dne 8. března 2010 byla přijata směrnice Rady č. 2010/18 EU, kterou se revidovaná rámcová smlouva prováděla. Tento akt měl za důsledek zrušení směrnice 96/34 EC.

V této směrnici došlo k sladění pracovního a rodinného života. Směrnice vychází z teze, že rodina je záležitostí obou rodičů, a proto by se na jejím fungování měli podílet oba.

Směrnice se věnuje úpravě rodičovské dovolené a popisuje ji jako individuální právo každého rodiče, ať už matky nebo otce, tak i obou rodičů. Stejné postavení je uděleno i osobě, která převzala dítě do péče.

Tato úprava má docílit profesní odpovědnosti pro pracující rodiče, zlepšení postavení na trhu práce a stejnému přístupu k mužům i ženám na pracovišti. Rámcová smlouva má stanovit minimální požadavky.<sup>108</sup> Směrnice upravuje problematiku rámcově a dále stanovuje konkrétní pravidla, která by měly jednotlivé státy upravit cestou zákonodárství či kolektivních smluv.

---

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 124

108 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, sr.128

### **3.2.6 Směrnice Evropského parlamentu a Rady ES č. 2006/54 EC, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**

Protože daná úprava obsahuje skutečně velké množství směrnic, započaly práce na tzv. přepracovaném znění některých směrnic. Cílem této snahy bylo především uspořádání úpravy do jednotného celku a její zpřehlednění. Přijetím směrnice došlo ke zrušení některých směrnic na poli sociální politiky, jednalo se především o směrnici Rady 75/117/EHS, směrnici Rady 76/207/EHS, směrnici Rady směrnici Rady 86/378/EHS a směrnici Rady 97/80/ES.

Přijetí nové úpravy bylo podepřeno několika tezemi, které bylo potřeba zapracovat do přepracovaného znění:

- rovnost mezi muži a ženami je hlavní zásadou Společenství;
- oblast působnosti zásady rovného zacházení s muži a ženami nelze omezit na zákaz diskriminace založené na skutečnosti, že osoba je určitého pohlaví;
- obtěžování a sexuální obtěžování jsou v přímém rozporu se zásadou rovného zacházení a zákazu diskriminace;
- osoba by měla za stejnou či rovnocennou práci pobírat stejný plat jako její kolega, bez ohledu na pohlaví;
- kritérium toho, zda pracovníci vykonávají shodnou či rovnocennou práci a zda je tedy jejich situace rovnocenná, by mělo být několik faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek;
- zásada stejné odměny se neomezuje pouze a situaci, kdy ženy a muži pracují na stejném pracovišti;
- ze zákazu diskriminace by měla být vyňata opatření, která slouží k vyrovnání skupiny znevýhodněných osob;
- zásada rovného zacházení není v rozporu se zaváděním výhod pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví;

- nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím se rovná přímé diskriminaci na základě pohlaví;
- je nutné ze zákona chránit zdraví ženy v době těhotenství, po porodu a v době kojení;
- je nutné přijmout výslovná ustanovení o ochraně zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené;
- v případě, kdy skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přechází důkazní břemeno na žalovaného.<sup>109</sup>

Směrnice byla přijata dne 5. července 2007, státům byla dána lhůta, do které musí provést implementaci směrnice do vnitrostátního práva. Tato lhůta doběhla 15. srpna 2008 s možností prodloužení o jeden rok. Směrnice si kladla za cíl shrnout dosud vydaná pravidla o rovnosti mezi muži a ženami v zaměstnání a povolání do jednoho předpisu.

Směrnice je tvořena 4 hlavami. Hlava I. se zabývá obecnými ustanoveními, v jednotlivých člancích je popsán účel směrnice a předneseny jsou definice jednotlivých pojmů, jako je přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, odměna atp. Zavádí se zde také možnost přijetí pozitivních opatření, která mají zajistit rovnost mezi muži a ženami.

Hlava II. se věnuje zvláštním ustanovením. Zde jsou 3 kapitoly, které se nazývají: Stejná odměna, Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, Rovné zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

První kapitola zabývající se stejnou odměnou navazuje na směrnici 75/117/EHS. Tato úprava dále rozvíjí čl. 157 (dříve 141 Smlouvy o ES). Pokračuje zde v konceptu „stejná odměna za práci, které je přiznána stejná hodnota“. Tento koncept především pracuje s hodnotovým hlediskem, kdy dva druhy práce nemusí být zcela shodné, ale mají z hlediska náročnosti stejnou hodnotu. K této kapitole se nabízí upozornit na stávající situaci, kdy i přes implementaci směrnice všemi členskými státy nedochází k absolutnímu nastolení rovnosti v odměňování mužů a žen. Odborná literatura uvádí,

---

<sup>109</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 127-128

že odměna žen je ve většině členských zemí nižší, a to v průměru o 20–25 % než odměna mužů.

Druhá kapitola se zabývá systémy sociálního zabezpečení pracovníků a svou úpravou navazuje na předešlou úpravu ve směrnici 86/378/EHS. Kapitola v jednotlivých člancích popisuje zákaz samotné diskriminace, vymezuje osobní a věcnou působnost včetně výjimek působnosti a předkládá příklady diskriminace, ke kterým může v rámci systému sociálního zabezpečení pracovníků dojít. Nutno podotknout, že tato kapitola poskytuje i úpravu v případě osob samostatně výdělečně činných.

Třetí kapitola se zabývá rovným zacházením, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Zde směrnice navazuje na směrnici 76/207/EHS. Kapitola obsahuje výčet toho, kdy je ve veřejném i soukromém sektoru zakázána diskriminace. Upraven je zde i návrat z mateřské dovolené. V rámci zrovnoprávnění bylo do směrnice zahrnuto i právo na otcovskou dovolenou a dovolenou v případě osvojení.

Hlava III. se nazývá Horizontální ustanovení. Zde je obsažena úprava opravných prostředků a způsob ochrany práv. Tato část navazuje na směrnici 97/80/ES svou úpravou o důkazním břemenu. I zde bylo zakomponováno přenesení důkazního břemene tak, aby se obětem diskriminace usnadnilo postavení v rámci soudního řízení. Pokud osoba (žalobce), která se cítí být znevýhodněná na základě svého pohlaví, uvede před soudem skutečnosti, ze kterých vyplývá, že k diskriminaci skutečně došlo, přechází důkazní břemeno na žalovaného. Aby nedocházelo ke zlovůli a vyřizování si osobních účtů, je stanoveno pravidlo, že žalobce musí sám uvést skutečnosti, kterými doloží, že došlo k diskriminaci. Pokud by takové skutečnosti neuvedl, neunesl by důkazní břemeno. V případě, že skutečnosti uvede, je již na žalovaném, aby dokázal, že k diskriminaci z jeho strany nedošlo.

Poslední Hlava IV. obsahuje závěrečná ustanovení, která především stanovují provedení dané směrnice, její vstup v platnost a zrušovací ustanovení.

---

ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, str. 117

Dá se předpokládat, že vývoj této problematiky není u konce a bude se dále vyvíjet a rozšiřovat tvorbou nových antidiskriminačních směrnic.

### 3.3 Orgány Evropské unie

Základním principem fungování Evropské unie je princip sdílených pravomocí. Na základě tohoto principu byly tvořeny jednotlivé orgány, které zabezpečují chod a fungování Unie. Základem Evropské unie je pět orgánů,<sup>110</sup> mezi tyto orgány se řadí:

- Evropský parlament
- Evropská rada
- Rada
- Evropská komise
- Soudní dvůr Evropské unie

**Evropský parlament** zabezpečuje demokratickou legitimitu činností Unie.<sup>111</sup> Je složen ze zástupců občanů Unie a hájí zájmy vymezené ve Smlouvách. Parlamentu náleží společně s Radou vykonávat legislativní a rozpočtovou činnost. Dále také provádí politickou kontrolu a poskytuje konzultace. Jedná se o volený orgán s volebním obdobím na pět let. Zastoupení občanů je založeno na poměrném sestupném způsobu; je stanovena minimální hranice šesti členů na členský stát, naopak žádnému členskému státu nesmí být přiděleno více jak 96 míst. Počet členů v parlamentu nesmí překročit 751 míst. V čele Parlamentu stojí předseda.<sup>112</sup>

**Evropská rada** je tvořena hlavami anebo předsedy vlád jednotlivých států, předsedou Evropské rady a předsedou Evropské komise. Rada vydává podněty na podporu rozvoje Unie a vymezuje základní směry a priority v oblasti integrace. Její

---

110 ARNOLD, R. in TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011, s. 146, řadí mezi orgány navíc Účetní dvůr. Naopak jako „instituce EU“ označuje nap. Hospodářský a sociální výbor

111 STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 56

112 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 89

funkce je pouze politická, hlasování zde neprobíhá, postačí pouze společný konsenzus.<sup>113</sup>

**Rada** byla dříve známá jako Rada ministrů, protože v jejím složení jsou ministři z každého státu. Jejím hlavním úkolem je přijímání legislativy a schvalování rozpočtu, společně s Evropským parlamentem. Na návrh Komise může Rada a Evropský parlament přijímat nařízení, směrnice a rozhodnutí. Rada může rozhodovat jednomyslně, či kvalifikovanou nebo prostou většinou. Většina hlasování se odehrává na principu kvalifikované většiny, přičemž váha hlasu se odvíjí od toho, jaký je počet obyvatel v konkrétním státu.

**Evropská komise** slouží jako rozhodující výkonný orgán. Komise je nezávislá na členských státech.<sup>114</sup> Je složena z komisařů, kteří jsou vybíráni dle přísných kritérií. Funkční období je pětileté. Komise výlučně iniciuje návrhy legislativy a kontroluje dodržování zakladatelských smluv. Je jí také přiznáno právo zastupovat Evropskou unii při mezinárodních jednáních a sjednávat jejím jménem smlouvy se třetími státy.

**Soudní dvůr Evropské unie** se skládá ze Soudního dvora, Tribunálu a specializovaných soudů. Jeho úkolem je zajišťovat dodržování práva při výkladu a provádění Smluv. Plní velmi důležitou funkci, a sice funkci interpretační, kdy vydává výklady k primárnímu i sekundárnímu právu. Jeho funkci můžeme přirovnat k funkci Ústavního soudu. Kromě interpretace právních norem rozhoduje také o žalobách podaných členským státem či právnickou nebo fyzickou osobou, o předběžných otázkách na žádost státu a v případech, které taxativně vymezují Smlouvy.<sup>115</sup>

### 3.3.1 Orgány Evropské unie na úseku sociální politiky

K orgánům Evropské unie je zapotřebí také dodat, že kromě hlavních orgánů výše zmíněných existují v Unii i orgány specializované.<sup>116</sup> Pro účely této práce bych se na

---

113 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 89

114 STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 66

115 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 90–91

116 ARNOLD, R. in TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha . C. H. Beck, 2011, s. 146, označuje tyto entity jako „institute EU“

tomto místě proto ráda více věnovala orgánům, které mají hlavní slovo v realizaci sociální politiky a jejich činnost se soustřeďuje do sféry prosazování principu rovnosti a zákazu diskriminace.

Mezi orgány, které se podílejí na organizování sociální politiky, řadíme:

- Hospodářský a sociální výbor;
- Evropský sociální fond;
- Výbor pro zaměstnanost a trh práce;
- Výbor pro sociální ochranu.<sup>117</sup>

**Hospodářský a sociální výbor** je poradní orgán Evropské unie, který plní pomocnou roli při činnosti Evropského parlamentu, Rady a Komise.<sup>118</sup> Jeho složení představuje zástupce organizací zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů, jež zastupují občanskou veřejnost.<sup>119</sup> Výboru jsou předkládány k posouzení různé dokumenty, jedná se především o návrhy legislativních aktů, které jsou vymezené přímo ve Smlouvách, nebo o záležitosti, o kterých se Unie domnívá, že by se k nim Výbor mohl vyjádřit. Vyjádření mají formu stanovisek.<sup>120</sup>

**Evropský sociální fond** je finančním nástrojem Evropské unie pro podporu zaměstnávání pracovníků a pro celkové zvýšení životní úrovně. Cílem Fondu je tvorba nových možností na poli zaměstnávání, včetně zvyšování profesní a geografické mobility.<sup>121</sup> Součástí strategie Fondu je i podpora různých odborných kurzů a školení.

**Výbor pro zaměstnanost a trh práce** byl založen r. 1997. Jedná se o pomocný orgán Rady, který působí v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce. Výbor přijímá opatření proti nezaměstnanosti, monitoruje pracovní situaci a podává o ní zprávy. Jeho pravomocí je přijímat stanoviska.

---

117 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 108–109

118 STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 73

119 BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 45–46

120 STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, s. 73

121 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 108

**Výbor pro sociální ochranu** vykonává poradní činnost v oblasti sociální ochrany. Tento výbor sleduje sociální situaci a její vývoj v jednotlivých členských státech, podporuje výměnu informací, dále zpracovává zprávy a zaujímá stanoviska v oblastech své působnosti.

### 3.4 Zásady práva Evropské unie

Evropský soudní dvůr zformoval během své rozhodovací činnosti dvě stěžejní zásady unijního práva, jimiž jsou:

- **zásada aplikační přednosti** (v případě kolize má právo Evropské unie vždy přednost před právem členských států; tato zásada vyplývá z ustálené judikatury Soudního dvora Evropské unie);<sup>122</sup>
- **zásada bezprostředního účinku** (primární a sekundární právo Evropské unie je přímo závazné ve vztahu k vnitrostátním subjektům, tedy bez nutnosti dalšího opatření členského státu)

Na druhou stranou jsou dvě výše uvedené zásady limitovány dalšími dvěma zásadami, které se obecně nazývají jako:

- **zásada subsidiarity** (orgány Evropské unie vykonávají svou činnost pouze tehdy, kdy nelze daného cíle dosáhnout efektivněji na jiné úrovni);<sup>123</sup>
- **zásada proporcionality** (Evropská unie svou činností nesmí překročit rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů smlouvy).<sup>124</sup>

Poslední zásada je v evropském měřítku velmi důležitá. Smlouva o Evropské unii hovoří přímo o způsobu aplikace zásady subsidiarity: „Podle zásady subsidiarity jedná

---

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 46

122 FUNTA, R., GOLOVKO, L., JURIŠ, F. *Európa a európske právo*. Bratislava : IRIS – vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2016, s. 237

. FUNTA, R., GOLOVKO, L., JURIŠ, F. *Európa a európske právo*. Bratislava : IRIS – vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2016, s. 240

123 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 91

124 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 92



*Unie v oblastech, které nespádají do její výlučné pravomoci, pouze tehdy a do té míry, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy na úrovni ústřední, regionální či místní, ale spíše jich z důvodu jejího rozsahu či účinků může být dosaženo na úrovni Unie.*<sup>125</sup> Tuto zásadu pak doplňuje zásada proporcionality, o níž Smlouva o Evropské unii také hovoří: „Podle zásady proporcionality nepřekročí obsah ani forma činnosti Unie rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů Smluv.“

---

125 čl. 5, odst. 3 Smlouva o Evropské unii  
čl. 5, odst. 4 Smlouva o Evropské unii

## 4. ČESKÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

### 4.1 Historický exkurs

Mezi první dokumenty, které řešily danou problematiku, řadíme Washingtonskou deklaraci z roku 1918. Zde bylo zakotveno, že ženy jsou si rovny s muži, a to jak na úrovni politické, tak i sociální a kulturní. Přicházejícímu trendu se přizpůsobila i nově vzniklá Ústava z roku 1920. Ustanovením, které říkalo „*výsady rodu, pohlaví a zaměstnání se neuznávají*“,<sup>126</sup> došlo k položení právních základů rovného postavení mužů a žen.

Z důvodu nadcházejícího politického vývoje došlo na poli otázky rovnosti ke stagnaci. Další úpravu tak můžeme pozorovat až roku 1948 v květnové Ústavě. Tato úprava sebou opět nesla pouze úpravu postavení mužů a žen. Úprava dále poskytla i právní minimum pro pracovní podmínky žen v době těhotenství a mateřství. V podobném trendu pokračovala i další Ústava z roku 1960, zde se mateřství, manželství a rodina dostává pod ochranu státu.<sup>127</sup> Období do pádu železné opony můžeme popsat jako období poplatné své době, proto o skutečném rozkvětu zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, můžeme hovořit až po roce 1990.

Zcela zásadní změnou byl rozkvět soukromého podnikání, do té doby něco nemyslitelného. V této oblasti byl přijat zákon č. 105/1990 Sb., o soukromém podnikání občanů. Změny po pádu komunistického režimu však přicházely postupně. Cílem bylo především přizpůsobit právní řád novému společenskému, politickému i ekonomickému klimatu. Zákonodárce se nejprve snažil jít cestou dílčích změn. Došlo k mnohým novelám, které měly uvolnit kognitivnost zákoníku práce. Změněno bylo také označování jednotlivých termínů, které za rozmachu socialismu zaplnily celý právní řád. Nově se již nepoužívalo označení socialistická organizace, ale zaměstnavatel, z pracovníka se stal zaměstnanec.

---

<sup>126</sup> Čl. 106, Ústava 1920

<sup>127</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 149

První zákon, který se dotkl problematiky rovného zacházení a zákazu diskriminace, byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, kde ve své preambuli zdůraznil právo občanů na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické smýšlení, členství v politických stranách, národnost, původ, majetek, zdravotní stav či věk. Tato zmínka však byla jediná a zákon se touto problematikou již dále nezabýval.<sup>128</sup>

Určitým překvapením je také absence této úpravy v zákoníku práce až do r. 2000. Do té doby sloužila jako obecná norma Listina základních práv a svobod. Do zákoníku práce byla zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace vložena až tzv. harmonizační novelou – zákonem č. 155/2000 Sb. (někdy též nazývaný jako první euronovela).<sup>129</sup> Dva měsíce před vstupem České republiky do Evropské unie došlo k přijetí tzv. druhé harmonizační novely – zákona č. 46/2004 (také známý jako druhá euronovela). V zákoníku práce od té doby nebyl pouze základní rámec, ale byla sem doplněna přesnější vymezení a přehlednější uspořádání diskriminačních znaků. Promítnuty sem byly antidiskriminační směrnice tak, aby došlo ke sloučení českého právního řádu s právem Evropské unie.

V současnosti poskytuje náš stát ucelený systém právních předpisů na poli zásady rovnosti a zákazu diskriminace. Současné prameny právní úpravy lze rozčlenit na vnitrostátní a mezinárodní. V rámci vnitrostátních pramenů existuje určitá hierarchie dle právní síly každého právního předpisu. Radíme sem:

- Ústava (zákon č. 1/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o rovném zacházení a opravných prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (zákon č. 198/2009 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů);

---

128 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 152

129 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 153

- Zákon o veřejném ochránci práv (zákon č. 349/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o inspekci práce (zákon č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

## 4.2 Ústava České republiky

Ústava České republiky je jedním z nejdůležitějších a dle právní síly nejsilnějším právním předpisem v zemi. Ústava je tvořena preambulí a osmi hlavami, každá hlava se věnuje jednomu komplexnímu celku. Pro naše účely je však nejdůležitější Preambule, která již ve svém začátku prohlašuje, že občané České republiky jsou rovnoprávní a svobodní a Česká republika jako stát je svobodný a demokratický a je založený na úctě k lidským právům.

## 4.3 Listina základních práv a svobod

Ústava České republiky, která se stala účinnou ke dni 1.1.1993, zavedla do právního řádu nový termín, a sice ústavní pořádek. Ústavní pořádek je pojem, který v sobě abstrahuje předpisy nejvyšší právní síly v celém státě. Z toho vyplývá, že vedle Ústavy zde budou stát i další zákony, které budou mít stejnou právní sílu a budou dohromady tvořit „ústavní pořádek“.<sup>130</sup> Takovým zákonem je i Listina základních práv a svobod, která je postavena naroveň ústavních zákonů a tvoří společně s Ústavou nerozlučnou jednotu.

Listina základních práv a svobod naráží na danou problematiku již v samotném úvodu. Článek 1 Listiny říká, že *„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti a právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“*

---

<sup>130</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 149

Článek 3 Listiny zas garantuje práva a svobody všem lidem, zakotvuje nepřipustnost diskriminace.<sup>131</sup> Tento článek garantuje práva a svobody všem bez ohledu na jejich „*pohlaví, rasu, barvu pleti, jazyk, víru a náboženství, politické či jiné smýšlení, národní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní nebo etnické menšině, majetek, rod nebo jiné postavení*“.

Právo na rovné zacházení a ochrana před diskriminací je pojato jako základní lidské právo, které nemůže být nikomu libovůlí odepřeno. Určitá korekce může být provedena pouze na základě a v mezích zákona. Z článku 4 Listiny vyplývá, že taková zákonná omezení základních práv a svobod musí platit stejně pro všechny případy, které splňují stanovené podmínky.<sup>132</sup>

Další relevantní úpravu nalezneme také v článku 10 Listiny, kde je garantováno právo na zachování lidské důstojnosti, v článku 11 odst. 1 Listiny, který chrání vlastnictví bez ohledu na osobu vlastníka, v článku 24 Listiny, který zakazuje znevýhodňovat osoby z důvodu jejich národnosti nebo náležitosti k etnické menšině a v článku 37 odst. 3 Listiny zakotvujícím rovnost účastníků řízení.<sup>133</sup>

#### 4.4 Antidiskriminační zákon

V oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace, mj. i pro oblast pracovněprávních vztahů, je významným předpisem dlouho očekávaný „*antidiskriminační zákon*“.<sup>134</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, vstoupil v účinnost v roce 2009.

O vytvoření tohoto zákona se hovořilo již několik let. Přípravy na jeho tvorbě začaly v roce 2000. V této době již byla v našem právním řádu zapracovaná některá

---

131 BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 24

132 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 35

133 BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, s. 24

134 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 40

transpoziční ustanovení k evropským směrniciím týkajících se rovnosti mezi muži a ženami v pracovněprávní oblasti.<sup>135</sup>

V r. 2003 schválila vláda České republiky věcný záměr zákona, jeho paragrafové znění bylo předloženo vládě v březnu roku 2004, následně jej vláda v prosinci 2004 schválila.<sup>136</sup> Již dlouhou dobu nám byla vytýkána absence zákona podobného typu, především také ze strany Evropského společenství.

#### 4.4.1 Platná právní úprava

Antidiskriminační zákon vstoupil v účinnost dne 1.9.2009. Protože však obsahoval i část, která rozšiřovala pravomoci veřejného ochránce práv, přistoupilo se k opatření, že tato část nabude účinnosti až později, datum bylo stanoveno na 1.12.2009.

Antidiskriminační zákon je poměrně obsáhlý právní předpis. Jedná se o zákon, který zpracovává příslušné předpisy Evropské unie. Antidiskriminační zákon v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, upravuje jako *lex generalis*<sup>137</sup> základní pojmy v oblasti diskriminace, právní prostředky ochrany před diskriminací a blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání;
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti;
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování;
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují;
- sociálního zabezpečení;
- přiznání a poskytování sociálních výhod;
- přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování;
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování;

---

135 BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, s. XII

136 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 165

137 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 40

- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.<sup>138</sup>

Pokud tedy jde o věcnou působnost antidiskriminačního zákona, poskytuje ochranu před diskriminací nejen v rámci pracovněprávních vztahů, ale také v oblastech dalších, jako například v oblasti sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, zboží a službám, bydlení, pokud jsou tyto nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování. Pokud jde o pracovní oblast, antidiskriminační zákon upravuje jak oblast práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, tak také přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní poměry a jiné závislé činnosti, včetně oblasti odměňování.<sup>139</sup>

Antidiskriminační zákon specifikuje právo na rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví sám tento zákon nebo nařízení 492/2011, tedy z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za diskriminaci z důvodu pohlaví antidiskriminační zákon považuje také diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Za diskriminaci z důvodu pohlaví zákon považuje také diskriminaci z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.<sup>140</sup>

Zákon dále rozlišuje formy diskriminace, přímou a nepřímou. Také vymezuje situace, kdy se zaměstnavatel dopustí přestupku nebo správního deliktu. Dále připouští formy rozdílného zacházení, pokud tak stanoví zákon.

Za velký přínos antidiskriminačního zákona lze považovat jeho komplexnost. Konečně došlo k definování základních pojmů a přesnému definování diskriminačních znaků. Na druhou stranu došlo jeho přijetím k určité duplicitní úpravě, kdy část úpravy v antidiskriminačním zákoně se překrývá se zákonem o zaměstnanosti.

---

138 ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2015, s. 1188

139 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 40–41

140 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 41

## 4.5 Občanský zákoník<sup>141</sup>

Nový občanský zákoník, který vstoupil v účinnost dne 1.1.2014, rekodifikoval společně se dvěma dalšími zákony oblast soukromého práva. Původním záměrem byla implementace zákoníku práce do občanského zákoníku, zákonodárce však nakonec od tohoto úmyslu upustil, čímž zůstala oddělená úprava zachována. Vztah mezi pracovním zákoníkem a občanským zákoníkem je tvořen na základě zásady subsidiarity, kdy občanský zákoník platí za *lex generalis* a pracovní zákoník za *lex specialis*. V praxi to znamená, že primárně se na pracovněprávní vztahy aplikuje zákoník práce, a teprve tehdy, kdy by nějaká problematika nebyla v něm upravená, aplikuje se zákoník občanský.

Součástí rekodifikace bylo také přijetí zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. V tomto změnovém zákoně můžeme najít dotčená místa ze zákoníku práce, která byla vlivem nového občanského zákoníku změněna.

Nový občanský zákoník prakticky ignoroval existenci antidiskriminačního zákona, když obsahuje vlastní antidiskriminační ustanovení.<sup>142</sup> Co se týče obsahového zaměření občanského zákoníku, můžeme prohlásit, že na úseku zákazu diskriminace a principu rovného zacházení nepřinesl nějaké zásadní změny, a proto nebude jeho materie nadále v práci rozebírána.

## 4.6 Zákoník práce

Rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou předmětem jak antidiskriminačního zákona, tak i zákoníku práce. Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb. je v oblasti pracovněprávních vztahů obecným právním předpisem;<sup>143</sup> k úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace obsahuje jen omezené množství norem. Do jisté míry je tato

---

<sup>141</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů

<sup>142</sup> ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. VII

<sup>143</sup> HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 48



situace jistě způsobená tím, že již mnohem dříve předpokládal přijetí antidiskriminačního zákona, na který v tomto směru často odkazuje.

Zákoník práce upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v hlavě IV. Dané problematice se věnuje §16 a § 17. Samotná úprava je více rozvedená v §16, kde nalezneme čtyři odstavce. Zaměstnavateli je stanovena povinnost zajistit svým zaměstnancům rovné zacházení, a to především v oblasti odměňování, poskytnutí jiných plnění, odborné přípravy či možnosti dosažení profesního či jiného postupu. Zásada rovného zacházení se vztahuje na všechny zaměstnance, a to včetně zaměstnanců agentury práce.<sup>144</sup> V dalším odstavci nalezneme výčet všech diskriminačních znaků, přičemž je zakázána jakákoliv diskriminace: „z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.“<sup>145</sup> Dále zákoník odkazuje na antidiskriminační zákon, který má definovat další pojmy jako je např. diskriminace přímá, nepřímá, pojem obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování či pokyn k diskriminaci. Antidiskriminační zákon stanoví i případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Poslední odstavec obsahuje negativní definici, a sice o tom, co se za diskriminaci dle zákona nepovažuje.

Celou úpravu zakončuje paragraf o právních prostředcích ochrany. Určité zmínky o principu rovnosti a zákazu diskriminace lze sledovat i v dalších ustanoveních zákoníku práce, jde však již o úpravu marginální.

## 4.7 Zákon o zaměstnanosti

Úpravu rovnosti a zákazu diskriminace můžeme nalézt i v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nenajdeme zde však nějakou obzvlášť rozsáhlou úpravu. Prakticky se

---

144 BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, s. 86 a násl.

145 §16, odst. 2, Zákoník práce

jedná o ust. § 4, který nese přímo název „Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání“. Ustanovení tohoto paragrafu je tvořeno dvěma odstavci. Předmětné odstavce stanoví, že v oblasti uplatňování práva na zaměstnání platí zákaz jakékoliv diskriminace a povinnost zajistit rovné zacházení všem fyzickým osobám.<sup>146</sup> I zde následuje odkaz na antidiskriminační zákon.

#### 4.8 Zákon o veřejném ochránci práv

V zákoně č. 349/1999 Sb. najdeme také část úpravy, která se dotýká problematiky rovnosti a diskriminace. Hned v ust. § 1 odst. 5 je veřejnému ochránci práv určena působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. V zákoně je dále specifikováno, že ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami stejně, nezávisle na diskriminačních znacích. Následuje výčet činností, kterými veřejný ochránce práv chrání princip rovnosti:

*„a) poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, b) provádí výzkum, c) zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací; d) zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“<sup>147</sup>*

#### 4.9 Zákon o inspekci práce

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje kontrolní činnost orgánů inspekce práce, kterým, mimo sledování dodržování pracovně-právních předpisů, náleží také pravomoc podání podnětu k provedení kontroly z důvodu nedodržování zásady rovného zacházení. V ustanovení § 11 můžeme nalézt skutkové podstaty přestupků, které lze na tomto úseku spáchat:

Fyzická osoba se dopustí přestupku pokud:

---

146 ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2015, s. 951

147 § 21b, Zákon o veřejném ochránci

- nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci (jedná se o pracovní podmínky, odměňování, poskytnutí jiných plnění, odbornou přípravu či postup v zaměstnání);
- diskriminuje zaměstnance;
- postihne nebo znevýhodní zaměstnance (za trest, protože se zákonným způsobem pokusil dosáhnout svých práv);
- neprojedná stížnost na výkon práv a povinností (ať už se zaměstnancem nebo se zástupci zaměstnanců).<sup>148</sup>

Dále jsou zde také vyčísleny možné postihy za takováto protiprávní jednání.

Mimo přestupků fyzických osob jsou zde upraveny i tzv. správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení. Jedná se prakticky o zcela identická jednání jako u přestupků osob fyzických.

#### **4.10 Zákon o státní službě**

Tento zákon uvádím především z důvodu nutnosti si uvědomit, že vedle pracovních poměrů a práce konané na základě dohod mimo pracovní poměr, existují také služební poměry. Specifikum služebního poměru je mimo jiné jeho právní úprava, nečerpá totiž pouze ze zákoníku práce, ale také ze zákona o státní službě, vedeného pod č. 234/2014 Sb. Úprava služebního poměru je ve srovnání s pracovním poměrem na základě zákoníku práce v mnohém specifická. I ve služebních poměrech je však samozřejmostí dodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Úpravu dané problematiky lze nalézt v části páté, konkrétně v Hlavě I: Rovné zacházení a zákaz diskriminace. Podle ust. § 98 se na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru použijí obdobně ust. § 16 a § 17 zákoníku práce.

#### **4.11 Právní prostředky ochrany před diskriminací**

Antidiskriminační zákon mimo jiné stanovuje i postupy, jakými je možné domáhat se svého práva v případě, že se někdo vůči jednotlivci dopustil diskriminace či mu bylo

---

<sup>148</sup> § 11, Zákon o inspekci práce

jinak odepřeno právo na rovné zacházení. Pokud se někdo cítí být zkrácen na svých právech, má několik možností. V praxi se dává přednost vyřešení problému smírně, a tedy osobně se zaměstnavatelem. V závislosti na organizační struktuře zaměstnavatele se nabízí jednání s nadřízeným, personálním oddělením apod. Další možností je obrátit se na třetí osobu, například odborovou organizaci nebo mediátora.<sup>149</sup> Teprve poté, jeví se tato snaha jako lichá, se přistupuje k dalším možnostem.

Z hlediska obsahového, ale i systematického zařazení můžeme prostředky ochrany před diskriminací rozdělit na soukromoprávní a veřejnoprávní.

#### **4.11.1 Soukromoprávní prostředky ochrany**

Mezi soukromoprávní prostředky ochrany řadíme:

- stížnost zaměstnance nadřízenému či zaměstnavateli;
- mediaci;
- soudní ochranu (diskriminační žaloby);
- ochranu poskytovanou právníckými osobami.

##### **4.11.1.1 Stížnost zaměstnance nadřízenému či zaměstnavateli**

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení všem svým zaměstnancům. Zaměstnavatelé by se proto měli ve vlastním zájmu snažit o vytvoření dobré pracovní atmosféry.

Zaměstnanec může ústně projednat problém s nadřízeným anebo sepsat oficiální stížnost, kterou adresuje zaměstnavateli, popř. odborům. Větší zaměstnavatelé mají zpravidla systém svých vlastních vnitřních předpisů, jejichž součástí je i stížnostní mechanismus. Výsledkem oficiální stížnosti může být rychlé a efektivní urovnání

---

<sup>149</sup> HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 51

problémů na pracovišti. V opačném případě může zaměstnanec tuto stížnost využít jako podklad pro případné soudní jednání.

#### 4.11.1.2 Mediace

Pokud se na pracovišti objeví problém, který není vhodný řešit v první řadě se zaměstnavatelem, nabízí se možnost řešení sporu pomocí vyškolených mediátorů. Seznam mediátorů, kteří jsou oprávněni vykonávat činnost dle zákona č. 202/2012 Sb., o mediaci, vede Ministerstvo spravedlnosti a lze jej dohledat na webových stránkách. Využití mediace je čistě dobrovolná záležitost, je tedy nutné, aby souhlasily obě strany, zaměstnavatel tedy musí v tomto případě projevit vůli ke smíření. Jedná se o placenou službu, což znamená jistou finanční náročnost na obou zainteresovaných stranách. Výsledkem mediace je mediační dohoda.<sup>150</sup>

#### 4.11.1.3 Soudní ochrana (diskriminační žaloby)

Pokud pokusy ke smírnému řešení situace selžou, může oběť podat žalobu k občanskoprávnímu soudu. Na soud se může obrátit sama nebo skrze veřejného ochránce práv, který za ni podá návrh na zahájení řízení. U soudu je možno se domáhat:

- aby bylo upuštěno od diskriminace;
- aby byly odstraněny následky diskriminačního jednání;
- aby bylo postižené osobě dáno přiměřené zadostiučinění.<sup>151</sup>

V určitých případech je také možné vymoci si náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Může se zdát, že postavení zaměstnance, který podává návrh k soudu, je poněkud znevýhodněné, a to především z toho důvodu, že někdy může být velmi obtížné diskriminaci dokázat. Jeho postavení jako žalobce je proto usnadněno tím, že důkazní břemeno je přeneseno na žalovaného. To by se v určité situaci mohlo však také zdát jako nešťastné, především proto, že se lehce může takový spor stát nástrojem msty zaměstnanců vůči svému zaměstnavateli. Určité korektivum přinesl Ústavní soud a Nejvyšší soud, jež shodně došli k závěru, že je povinností žalobce navrhnout důkazy,

---

150 OTÁHAL, L. *Metodika diskriminace pro zaměstnance*. Čelákovice: Rodinné centrum ROUTA, z.s., 2017, s.21

151 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 175–6

kterými prokáže, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Pokud by toto žalobce nedoložil, nemohl by pro neunesení důkazního břemene v řízení uspět.

#### 4.11.1.4 Ochrana poskytovaná právníckými osobami

Antidiskriminační zákon v §11 zakotvuje možnost domoci se ochrany prostřednictvím právníckých osob, které jsou zřízeny přímo za účelem ochrany práv obětí diskriminace. V praxi se často jedná o neziskové organizace, které jsou oprávněny podávat podněty k zahájení správního řízení nebo ke kontrole dozorujícím správním úřadům. Mimo jiné mohou tyto právnícké osoby poskytovat informace o možnostech právní pomoci a pomáhat osobám při sepsání či doplnění návrhů a podání.

V posledních měsících byla velmi řešena možná novela antidiskriminačního zákona, která se přímo týkala neziskových organizací. Návrh navrhuje možnost zavedení veřejné žaloby ze strany neziskových organizací a obrací důkazní povinnost. Ze sněmovního tisku č. 424 vyplývá, že nově by žalobní legitimaci k ochraně veřejného zájmu měla mít též právnícká osoba, která byla založena na ochranu práv obětí diskriminace nebo předmětem jejíž činnosti je ochrana před diskriminací dle zvláštního právního předpisu.<sup>152</sup> Kromě výše uvedeného novela předpokládá i změnu v dokazování, kdy v případě, že žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.<sup>153</sup> Tento návrh novely vyvolal bouřlivé reakce laické i odborné veřejnosti. Novela má sice za cíl zamezit diskriminaci občanů, kteří by se obtížně domáhali svých práv, avšak dle kritiků především nahrává aktivistům a podpoří šikanu firem.

Návrh byl vládě zaslán k vyjádření stanoviska dne 15.3.2019 a vláda zaslala stanovisko dne 10.4.2019. Toto stanovisko bylo neutrální. Na projednání návrhu se dosud čeká.

---

152 Sněmovní tisk 424/0 [online]. 2019 [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=424&CT1=0>

153 Sněmovní tisk 424/0 [online]. 2019 [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=424&CT1=0>

#### 4.11.2 Veřejnoprávní prostředky ochrany

Mezi veřejnoprávní prostředky ochrany řadíme:

- ochranu poskytovanou správními orgány (Úřad práce, Státní úřad inspekce práce);
- ochranu poskytovanou veřejným ochráncem práv.

##### 4.11.2.1 Ochrana poskytovaná správními orgány

Jednou z možností, jak se domoci svého práva, je podání podnětu na správní orgán, jako je např. Státní úřad inspekce práce či Úřad práce. Inspektorát má ze zákona povinnost zabývat se každým podnětem. Řešení sporu prostřednictvím těchto orgánů přichází na řadu v případě, kdy se soukromoprávní prostředky ochrany ukázaly při řešení problému jako nedostatečné anebo kontraproduktivní. Tento způsob ochrany sebou mnohdy pro zaměstnavatele přináší nepříjemné prošetřování a často i hrozbu vysokých sankcí. Pro zaměstnance je podání stížnosti poměrně jednoduché, protože není povinen uvádět žádné důkazy, správní orgán má ze své povahy povinnost vyvíjet ve věci vlastní aktivitu sám. Výhodou také pro zaměstnance zůstává, že podání stížnosti není nijak zpoplatněno. Na druhou stranu je však nevýhodou velká zahlcenost správních orgánů, která sebou nese jistou časovou náročnost a značné průtahy v řešení jednotlivých záležitostí.<sup>154</sup>

Na inspektoráty práce je možné se obrátit v případě porušení zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce zaměstnavatelem. Jedná se především o:

- diskriminaci při výběrovém řízení;
- diskriminační inzerci;
- diskriminaci v pracovně-právním vztahu, například při odměňování, povýšení na vedoucí pozici apod.;
- postihování zaměstnance za to, že se domáhá svých práv;
- neprojednání stížnosti zaměstnance na výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu;

---

<sup>154</sup> OTÁHAL, L. *Metodika diskriminace pro zaměstnance*. Čelákovice: Rodinné centrum ROUTA, z.s., 2017, s.21

- neposkytnutí stejné mzdy za práci stejné hodnoty (nerovné odměňování).<sup>155</sup>

#### 4.11.2.2 Ochrana poskytovaná veřejným ochráncem práv

Tuto problematiku upravuje Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv. Veřejný ochránce práv může u zaměstnavatele provést šetření, na jehož konci je zjištění, zda došlo k diskriminaci nebo ne. V případě, že ochránce práv dojde k tomu, že se o diskriminaci jedná, nabídne stěžovateli pomoc při soudním řízení. Nevýhodou tohoto institutu je, že nemá k dispozici přímé donucovací prostředky. Veřejný ochránce nevydává rozhodnutí a ani je nemůže měnit. Jeho nezastupitelná funkce však tkví v tom, že může požadovat nápravu po správních orgánech v případě, že došlo k pochybení. Toto nesporně přináší klady do budoucna, kdy se jednotlivé orgány mohou podobným situacím napříště vyvarovat.<sup>156</sup>

---

155 OTÁHAL, L. *Metodika diskriminace pro zaměstnance*. Čelákovice: Rodinné centrum ROUTA, z.s., 2017, s.22

156 OTÁHAL, L. *Metodika diskriminace pro zaměstnance*. Čelákovice: Rodinné centrum ROUTA, z.s., 2017, s.22



## 5. APLIKACE ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V SOUDNÍ PRAXI

V následující kapitole bych se chtěla blíže zaměřit na uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v praxi. Nejprve bych chtěla shrnout nejdůležitější judikáty vydané evropskými institucemi, které se staly základem pro výklad některých ustanovení, o kterých bylo psáno v minulých kapitolách. V závěru kapitoly bych také ráda upozornila na trendy a soudní judikáty vydané v našich podmínkách v rámci činnosti Ústavního soudu a jiných institucí.

### 5.1 Judikatura ESD/SDEU

Mezi nejdůležitější judikaturu, která je v oblasti vydávána, patří především ta, která vzešla od tří následujících institucí, kterými jsou:

- Soudní dvůr Evropské unie;
- Evropský soud pro lidská práva;
- Výbor pro lidská práva OSN.

**Soudní dvůr Evropské unie** (SDEU), dříve Evropský soudní dvůr (ESD), je rozhodovacím orgánem Evropské unie, jehož sídlo je v Lucembursku. Hlavním úkolem Soudního dvora Evropské unie je dotváření komunitárního práva. Jeho rozhodnutí sice nemají charakter pramene práva, ale jsou podstatná pro další výklad evropské legislativy.<sup>157</sup>

Judikatura SDEU na poli zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se počátku převážně věnovala problematice diskriminace na základě pohlaví. Postupně se okruh problémů rozšiřoval a nyní dochází k rozhodování i o jiných diskriminačních znacích, než pohlaví. Předpokládá se, že budoucím trendem bude rozšiřování judikatury o nová témata, a to především o oblast diskriminace na základě sexuální orientace či diskriminace na základě náboženského smýšlení.

---

<sup>157</sup> PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 12

**Evropský soud pro lidská práva (ESLP)** vznikl roku 1959 a jeho sídlo je ve Štrasburku. Hlavním úkolem ESLP je dozor nad dodržováním Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod. O funkci, složení a právním základu ESLP bylo v rámci této práce psáno již v jedné z předešlých kapitol, proto se o něm již nebudu na tomto místě významněji rozepisovat.

**Výbor pro lidská práva OSN** je orgán, který dohlíží na dodržování závazků vzešlých z Mezinárodního paktu o občanských a politických právech. Výbor se schází třikrát do roka, během těchto setkání se věnuje posuzování periodických zpráv členských států o plnění Paktu. Tento orgán je tvořen osmnácti experty, kteří jsou voleni členskými státy, přičemž ale nezastupují zájmy žádného z nich.

V následujících kapitolách uvedu přehled případů, které se týkají zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a jsou logicky rozčleněny do jednotlivých skupin, které kopírují témata, jimiž se zabývají.

### **5.1.1 Rovná odměna pro muže a ženy**

#### **5.1.1.1 G. Defrenne v. Société anonyme belge de navigations aérienne Sabena**

Případ belgické letušky Gabrielle Defrenne je poměrně dosti známý. V podstatě se jednalo o spor, kde se belgická letuška odvolávala na nerovné podmínky mužů a žen zaměstnaných u letecké společnosti SABENA. Na úvod tohoto tématu je nutné upozornit na fakt, že rozsudků ohledně osoby této ženy bylo vydáno hned několik, konkrétně tři.

První rozsudek,<sup>158</sup> pracovně nazván jako Defrenne I, byl řešen Evropským soudním dvorem (ESD) ve věci problému platového ohodnocení, které nastavuje nevýhodné podmínky pro letušky, oproti jejich mužským členům leteckých posádek. Původně byl celý spor řešen národním belgickým soudem, ten si však nebyl jistý, zda se práva na rovnou odměnu ve smyslu čl. 119 (následně čl. 141 Smlouvy o ES) může dovolávat soukromá osoba vůči jiné soukromé osobě. Evropský soudní dvůr se nakonec vyjádřil

---

158 Soudní případ 80/70, Gabrielle Defrenne proti Belgickému státu (Defrenne I)

kladně a potvrdil tak možnost, kdy zásada rovnosti v odměňování na základě pohlaví může směřovat i k horizontálnímu přímému účinku.<sup>159</sup>

Druhý rozsudek,<sup>160</sup> zkráceně nazývaný jako Defrenne II, řešil spor, nyní již bývalé letušky Gabriele Defrenne. Paní Defrenne poukazovala na skutečnost, že při vzniku jejího pracovního poměru u letecké společnosti SABENA jí byla do pracovní smlouvy vložena klauzule o tom, že její pracovní poměr končí po dosažení věku 40 let. Tato podmínka však nebyla vložena do smluv mužských spolupracovníků, což vnímala jako diskriminaci na základě pohlaví. ESD se zde musel vypořádat s otázkou, zda čl. 119 (následně čl. 141 Smlouvy o ES) o rovném postavení mužů a žen v oblasti odměňování může vztáhnout i na obecný výklad rovnosti v oblasti dalších pracovních podmínek. Soud nakonec došel k rozhodnutí, že nikoliv, ale že specifické věkové omezení může mít za následek finanční dopady, a proto lze případ podřadit přímo pod dotčený článek. Soud své rozhodnutí mimo jiné podepřel směrnicí 76/207 EEC, a dospěl tak k názoru, že k diskriminaci v tomto případě došlo.<sup>161</sup>

Ve třetím případě<sup>162</sup> označovaném jako Defrenne III, napadla paní Defrenne leteckou společnost SABENA ve věci důchodového pojištění. Paní Defrenne požadovala po letecké společnosti finanční kompenzaci za újmu, která ji vznikla v souvislosti s nízkým platem a odchodným, které nebylo srovnatelné s platem a s odchodným jejích mužských kolegů, kteří vykonávali srovnatelnou práci. Jako finanční ztrátu vnímala také předčasný a nucený odchod poté, co musela ze společnosti odejít, když dosáhla věku 40 let, aniž by se tato podmínka aplikovala i na její kolegy. V tomto důsledku jí byl vyměřen nižší důchod, než na jaký by měla nárok v případě, že by bylo dostáno zásadě rovného zacházení. ESD se v této věci vyjádřil kladně s ohledem na respekt k základním právům a opětovně zdůraznil, že čl. 119 se vztahuje

---

159 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 112-113

160 Soudní případ 43/75, Gabrielle Defrenne proti Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne II)

161 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 121

162 Soudní případ 149/77, Gabrielle Defrenne proti Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena (Defrenne III)

pouze na případy přímé diskriminace týkající se odměny za práci, nikoliv rovnosti v dalších pracovních podmínkách.<sup>163</sup>

#### 5.1.1.2 Macarthys Ltd. v. Wendy Smith<sup>164</sup>

Tento případ se zabýval sporem mezi společností Macartys Ltd. a paní Wendy Smith. Macartys Ltd. byl velkoobchod s farmaceutickými výrobky se sídlem v Londýně, a protože tato společnost postrádala vedoucího vzorkovny, přijala na toto místo paní Wendy Smith. Paní Smith byl vyměřen nástupní plat padesát liber za týden, přestože její mužský předchůdce pobíral o deset liber na týden více. Protože se paní Smith domnívala, že v rámci její osoby došlo k porušení zákona o stejné odměně za práci, zahájila soudní řízení u průmyslového tribunálu v Londýně. Soud jejímu požadavku nakonec vyhověl a společnost se proto odvolala. Odvolací soud se obrátil na ESD s několika předběžnými otázkami.

ESD podrobil analýze otázku, zda je možné na zásadu rovné odměny za srovnatelnou práci nahlížet jako na použitelnou i v průběhu více časových období. ESD nakonec došel k závěru, že tato možnost je v souladu s čl. 119 Smlouvy o ES, a tudíž je možné porovnávat výši odměny i s přihlédnutím k odměně předchůdce v zaměstnání. Závěrem soud doplnil, že zásada stejné odměny za práci není omezena na situace souběžně vykonávaného zaměstnání a opačné počínání by tak bylo klasifikováno jako diskriminační.

#### 5.1.1.3 Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd.<sup>165</sup>

Tento judikát se zabýval otázkou důchodového pojištění v rámci zaměstnavatele. Paní Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys byly spolupracovnice zaměstnané u společnosti Lloyds Bank Ltd. Tato společnost poskytovala svým zaměstnancům různé formy důchodového pojištění. Podmínky byly nastaveny tak, že zatímco každý muž si od počátku povinně vyčleňoval z hrubé mzdy 5 %, ženám tato povinnost byla stanovena

---

163ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 122

164 Soudní případ C-129/79, Macarthys Ltd. v. Wendy Smith

165 Soudní případ C-69/80, Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys v. Lloyds Bank Ltd.

až po dosažení věku 25 let. Aby muži nebyli kráceni na své mzdě, byla mužům konečná hrubá mzda navýšena o těchto 5 %.

Dá se říci, že výše nastíněný systém byl k ženám a mužům rovnocenný, stejně jako platová situace. Problém však nastal v případě výpovědi ze zaměstnání. Pokud muž opustil zaměstnání ještě před dosažením 25 let věku, byly mu příspěvky vráceny. Kromě toho byly výše příspěvků v nezaměstnanosti, odchodné či možnost získání výhodného úvěru vypočítané na základě jeho příjmů, které byly navýšené o zmíněných 5 %. Tato situace znamenala pro muže výhodnější podmínky, které logicky ženy do 25 let věku nemohly získat.

Na základě této situace podaly Susan Worringham a Margaret Humpreys žalobu na společnost Lloyds Bank Ltd., ve které tvrdily, že vůči nim bylo porušeno právo na rovné odměňování. V řízení u odvolacího soudu pak byla věc podstoupena ESD, který měl ve věci odpovědět na několik předběžných otázek.

ESD se nejprve musel vypořádat s otázkou, zda lze pokládat příspěvky na důchodové pojištění za odměnu ve smyslu čl. 119 Smlouvy o ES. V tomto případě odpověděl ESD kladně s tím, že *„zmíněné zvýšení, ačkoliv okamžitě odečtené, je odměnou, jelikož jiné výhody, které jsou součástí odměny zaměstnance, se vypočítávají z navýšené hrubé mzdy“*. Pokud by snad byl někdo ještě po tomto vysvětlení na pochybách, tak mu dalším podepřením tohoto faktu může být ta skutečnost, že muži dostali po odchodu ze zaměstnání své příspěvky nazpět.

Další otázka se týkala účinku čl. 119 Smlouvy o ES, kdy si odvolací soud nebyl zcela jistý, zda zde dovést bezprostřední účinek tohoto ustanovení či nikoliv. Tento účinek byl však již dříve potvrzen rozhodovací praxí. Soud závěrem potvrdil diskriminaci na základě pohlaví a porušení principu stejné mzdy za srovnatelnou práci.

#### 5.1.1.4 Dr. P. Enderby v. Zdravotní rada v Renchay<sup>166</sup>

Tento případ řešil spor doktorky Enderby a Zdravotní rady v Renchay. Paní Enderby pracovala jako logopedka, což je profese, ve které figurují převážně ženy. Dr. Enderby nabyla toho názoru, že v porovnání se srovnatelnými profesemi, kde byli zastoupeni

---

<sup>166</sup> Soudní případ C-127/92, Enderby v. Zdravotní rada v Renchay

převážně muži, je tato ženská profese značně finančně znevýhodněna. Na základě všech poznatků nakonec podala žalobu proti Zdravotní radě v Renchay, kterou podepřela tvrzením, že její roční příjem zdaleka nedosahoval ročního příjmu vedoucího psychologa či lékárníka třetího stupně, což jsou místa na klinice, která jsou srovnatelná s tím jejím. Na základě rozběhnutého sporu byl ESD vyzván britským odvolacím soudem, aby se vyjádřil k několika předběžným otázkám.

První otázka spočívala v určení, zda lze objektivně ospravedlnit rozdíly ve mzdách mezi zaměstnáním A a zaměstnáním B. Na to ESD odpověděl tak, že existují-li dvě srovnatelná povolání, z nichž jedno je více zastoupeno ženami a druhé zase muži, a tato dvě povolání se od sebe platově liší, musí být tento rozdíl podložen objektivně ospravedlnitelnými faktory, které nejsou nijak navázány na diskriminační znak.

Druhou otázkou bylo to, zda takovým objektivně ospravedlnitelným faktorem pro rozdílné platové ohodnocení v rámci dvou srovnatelných povolání může být výsledek kolektivního vyjednávání. ESD se v této otázce domnívá, že kolektivní vyjednávání, které na první pohled není diskriminační a neznevýhodňuje ženy, není objektivně ospravedlnitelným faktorem pro nastolení rozdílů mezi muži a ženami.

Třetí otázka byla poněkud obtížnější. Byla zde nastíněna situace, kdy zaměstnavatel nemá dostatek zaměstnanců na určité místo z důvodu jeho neatraktivnosti. Otázka spočívala v tom, zda v takové situaci může zaměstnavatel zvýšit odměnu tak, aby na místo přilákal více zájemců, přičemž zaměstnancům na srovnatelných postech by byla odměna zachována. V tomto případě ESD ponechal volnost národním soudům, které si musí samy rozhodnout, zda taková opatření jsou objektivně ospravedlnitelná a zda skutečně vznikl důvod k zavedení takových rozdílů.

#### 5.1.1.5 Hill a Stapleton v. Důchodoví komisaři a Ministerstvo financí<sup>167</sup>

Tento judikát se zabýval problematikou tzv. jobsharingu, což je situace, kdy se několik zaměstnanců dělí o jedno místo. V tomto případě se o místo dělila Kathleen Hill a Ann Stapleton, jež pracovaly pro irskou státní správu. Každá z těchto dam byla zaměstnána na poloviční úvazek, což v praxi znamenalo, že jejich dva pracovní

---

<sup>167</sup> Soudní případ C-243/95, Hill a Stapleton v. The Revenue Commissioners a Department of Finance

zkrácené úvazky daly dohromady jeden plný. Protože již pracovaly ve státní správě druhým rokem, posunuly se dle pravidel do vyšší platové třídy. Po této době byly obě dvě zaměstnány na plný pracovní úvazek, v němž jim ale dle vnitřního předpisu byl vyměřen plat nižší, jako kdyby ve státní správě pracovaly pouze rok. Odůvodněním tohoto kroku byl fakt, že obě pracovaly na poloviční úvazek, což bylo na hodiny přepočítáno jako poloviční doba zaměstnání. Pro lepší představu lze uvést, že pokud ženy pracovaly na poloviční úvazek po dobu dvou let, byla tato doba přepočítána na pouhý jeden rok v případě plného pracovního úvazku. Tímto krokem se ženy vrátily do platové třídy, jako kdyby byly zaměstnány ve státní správě jeden rok.

Obě dámy se na základě celé situace rozhodly podat žalobu k irskému pracovnímu soudu. V rámci své žaloby uvedly, že v jejich případě došlo k diskriminaci na základě pohlaví, což podpořily skutečností, že v rámci společného výkonu zaměstnání pracují v tzv. jobsharingu z 98 % výhradně ženy.

Věc byla nakonec předána ESD, který případ posoudil ve světle čl. 119 Smlouvy o ES a Směrnice 75/117 EEC. ESD se nejprve snažil co nejpodrobněji postihnout definici odměny, přičemž došel k závěru, že pod pojem odměna lze podřadit i platový postup. Dále uvedl, že diskriminace nemůže být ospravedlněna finanční náročností či zavedenou praxí v rámci státní služby. Souběžně s tím konstatoval, že zmíněné jednání bylo v rozporu se Směrnicí, a je tudíž klasifikováno jako nepřímá diskriminace.<sup>168</sup>

#### 5.1.1.6 Dánský svaz komerčních a úřednických zaměstnanců v. Danfoss (DansArbejdsgiverforening)<sup>169</sup>

V tomto případě figurovala společnost Danfoss, která v rámci své mzdové politiky preferovala systém zařazení zaměstnanců do jednotlivých platových tříd. V rámci tohoto systému pobírali všichni zaměstnanci jedné platové třídy stejný plat, který byl navýšen o osobní příplatek, na něž dosáhli pouze ti zaměstnanci, kteří vyhověli objektivním důvodům. Těmito objektivními důvody byla např. doba odpracovaných let či dosažená kvalifikace.

<sup>168</sup> PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 29

<sup>169</sup> Soudní případ C-109/88, Dánský svaz komerčních a úřednických zaměstnanců v. Danfoss (DansArbejdsgiverforening)

Svaz zaměstnanců nakonec podal na firmu Danfoss žalobu, kterou opřel o princip rovné odměny a podal ji ve prospěch svých dvou členek. Tyto členky pobíraly nižší odměnu než jejich mužští kolegové, kteří se nacházeli ve stejné platové skupině.

ESD v tomto případě zdůraznil volnost zaměstnavatelů, na základě níž mohou stanovit kritéria pro stanovení vyšších odměn, je-li to odůvodnitelné objektivními důvody. Jedná se o první případ, kde byly doloženy podrobné statistické údaje, jimiž chtěl Svaz zaměstnanců doložit diskriminační znaky uvnitř platové politiky. Na základě vypracovaných analýz mimo jiné Svaz doložil, že plat ženských zaměstnankyň byl v průměru o 6,85 % nižší než u zaměstnanců-mužů. Tyto důkazy bohužel nebyly dostatečně průkazné, proto zde ESD vyjádřil myšlenku, že důkazní břemeno ve věcech diskriminace by mělo ležet na straně žalované,<sup>170</sup> a je tedy na firmě Danfoss, aby dostála dostatečné transparentnosti při realizaci její platové politiky.

#### 5.1.1.7 Cadman v. Health and Safety Executive<sup>171</sup>

Paní B. F. Cadman byla zaměstnankyní společnosti Health and Safety Executive (HSE), jejíž systém odměňování se v průběhu let měnil. Zpočátku byl tento systém přírůstkový, což znamenalo, že každému zaměstnanci byla každý rok navýšena odměna, dokud nedosáhl nejvyššího stupně ve své platové třídě. Následně byl u HSE zaveden systém, který navyšoval odměnu zaměstnanců na základě osobního výkonu jednotlivce. To v praxi znamenalo, že vysoce výkonní zaměstnanci mohli dosáhnout nejvyššího stupně ve své platové třídě rychleji. Další změnu přinesla dohoda o dlouhodobém odměňování, která zavedla systém přidělování bodů zvaných „equity shares“, přičemž každý bod měl vypovídat o výkonu zaměstnance. Tato situace zapříčinila, že mnohdy došlo ke snížení rozdílů mezi osobami, které u HSE pracovaly již mnoho let, a těmi, které tam pracovaly podstatně kratší čas.

Paní Cadman pracovala u společnosti pět let. Za tu dobu se posunula do 2. pracovní třídy. V rámci výkonu svého povolání si všimla, že její mužští kolegové, kteří se nalézají ve stejné platové třídě, pobírají značně vyšší odměnu než ona, přestože

---

<sup>170</sup> PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 26

<sup>171</sup> Soudní případ C-17/05, Cadman v. Health and Safety Executive



vykonávají práci srovnatelnou s tou její. Tato skutečnost byla zdůvodněna tím, že tyto osoby mají za sebou více odsloužených let.

ESD se v rámci svého rozhodování zabýval otázkou, „*zda a případně za jakých okolností ukládá článek 141 Smlouvy o ES zaměstnavateli povinnost odůvodnit použití kritéria počtu odsloužených let jako činitele přispívajícího k určení odměny, pokud má použití tohoto činitele za následek rozdíly v odměně mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které musejí být zahrnuty do srovnání.*“. Ve svém rozhodnutí ESD uvedl, že kritérium počtu odsloužených let může být v praxi ospravedlnitelné. Upozornil zde na důležitost osobní zkušenosti, kterou zaměstnanec nabude na základě delší praxe. ESD tak v závěru potvrdil legitimitu tohoto kritéria, což znamenalo značný posun, srovnáme-li případ s judikátem Danfoss.

#### 5.1.1.8 D. Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services<sup>172</sup>

Debra Allonby byla zaměstnankyně univerzity, kde působila na postu učitelky. Z důvodu provedených legislativních změn, které zaváděly rovnost v přístupu k různým benefitům i v rámci zkráceného úvazku, přistoupila škola k razantnímu řešení. Protože pro školu by nová úprava znamenala značnou finanční náročnost, rozhodla se kantory, kteří měli uzavřen se školou částečný úvazek, propustit. S těmito učiteli však škola plánovala spolupráci dál, již však ne na základě pracovního poměru, ale skrze vzdělávací agenturu, kde by učitelé vystupovali jako osoby samostatně výdělečně činné. Tím by škole odpadla jistá starost o zaměstnance a vznikla by jí pouze povinnost platit určitou částku vzdělávací agentuře, ve které by byla zahrnuta jak mzda učitele, tak i odměna pro agenturu. Z tohoto řešení však nebyli nadšeni učitelé, kterým byla značným způsobem snížena odměna, která nyní nedosahovala odměny učitelů, kteří byli ve škole zaměstnáni na plný úvazek a nadále vykonávali stejnou práci. Součástí nevýhod bylo také vyloučení učitelů z různých benefičních programů, jako např. zaměstnaneckého penzijního pojištění.

Paní Debra Allonby viděla v počínání univerzity diskriminaci na základě pohlaví, a to především z toho důvodu, že mužští kolegové, kteří u školy zůstali zaměstnáni na

---

<sup>172</sup> Soudní případ C-256/01, Debra Allonby v. Accrington and Rossendale College, Education Lecturing Services

plný pracovní úvazek, pobírali od univerzity plat, který nebyl stejný s tím agenturním, přestože náplň práce srovnatelná byla. Věc byla předána ESD, který měl vyhodnotit stěžejní otázky případu. ESD v tomto případě rozhodl, že „*samotná skutečnost, že výše odměny paní Allonby je přímo závislá na částce, kterou sjednala škola se vzdělávací agenturou, není dostatečným podkladem pro závěr, že škola a vzdělávací agentura představují jeden zdroj, jemuž je možno přičíst rozdíl mezi podmínkami odměňování paní Allonby a jí srovnávaného kolegy, kterého zaměstnává škola*“.

ESD se dále zabýval výkladem pojmu pracovník, přičemž zkoumal, zda pod tento pojem lze podřadit i osobu samostatně výdělečně činnou. Dle jeho uvážení nakonec dospěl k názoru, že pracovníkem ve smyslu čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES může být i osoba samostatně výdělečně činná, jestliže její nezávislost reálně neexistuje a pouze maskuje zaměstnanecký vztah.

### **5.1.2 Rovné zacházení a přímá diskriminace**

#### **5.1.2.1 Aumeeruddy-Cziffra v. Mauritius (tzv. případ Mauricijských žen)<sup>173</sup>**

Tento případ byl řešen Výborem pro lidská práva OSN, a zabýval se otázkou, zda ustanovení Imigračního a deportačního zákona státu Mauritius jsou diskriminační či nikoliv. Skutková podstata spočívala v imigrační politice, která přiznávala právo automatického trvalého pobytu cizince, která se vdala za muže, jenž byl státním občanem státu Mauritius. Toto pravidlo však nefungovalo naopak. Pokud by si občanka státu Mauritius vzala cizince, nedošlo by u něj k automatickému nabytí občanství.

Tato politika se pochopitelně nelíbila ženám, jejichž muži tak byli pokládáni za cizince a nemohli čerpat výhod, které náležely pouze státním příslušníkům. Tímto jim byl zamezen přístup k zaměstnání a odepřena možnost vydělávat si na své potřeby prací. Protože zde tito muži nemohli legálně pobývat, docházelo ke stěhování celých rodin.

Tento zákon byl následně napaden skupinou mauritijských žen, které v předmětných ustanoveních spatřovaly diskriminaci na základě pohlaví, jejímž důsledkem bylo

---

<sup>173</sup> Rozhodnutí Shirin Aumeeruddy-Cziffra a 19 dalších mauricijských žen v. Mauritius, Communication No. 35/1978

zmaření práva na účast ve veřejném životě a porušení práva na rodinný život. Na to stát Mauritius reagoval tak, že ustanovení nelze chápat jako diskriminační, ale jako rovnoprávný zásah, který je odůvodněn veřejnou bezpečností a veřejným zájmem.

Výbor pro lidská práva OSN nakonec zaujal k celé věci jiný postoj. Výbor ve svém rozhodnutí zdůraznil fakt, že opatření podobného typu musí být učiněno bez jakékoliv diskriminace a s dostatečným odůvodněním. Celou záležitost nakonec vyhodnotil jako diskriminaci na základě pohlaví a dal za pravdu mauritijským ženám.

#### 5.1.2.2 A. Foster a společníci v. British Gas PLC<sup>174</sup>

Tento judikát do jisté míry kopíroval případ Marshall vs. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru. Skutková podstata se týkala společnosti British Gas PLC, která byla právní nástupkyní privatizované společnosti British Gas Corporation. Jednalo se o veřejnoprávní korporaci, jež měla výsadní postavení v oblasti zásobování plynem. Proti této společnosti stálo šest žen; paní Foster, Fulford-Brown, Morgan, Roby, Sallyoway a paní Sullivan. Tyto byly z důvodu dosažení věkové hranice 60 let v průběhu roku 1985 a roku 1986 penzionovány, přestože byly rozhodnuty nadále pokračovat ve výkonu svého povolání.

V soudním sporu se ženy opětovně odkazovaly na porušení Směrnice 76/207 EEC ze strany zaměstnanecké společnosti, která si v rámci své vnitřní politiky nastavila, že v době dosažení věkové hranice stanovené britskými zákony na 60 let u žen a 65 let u mužů musí každý zaměstnanec odejít do penze. Národní soud došel k názoru, že skutečně byla v tomto případě porušena Směrnice, dodal však, že organizace British Gas není organizací, vůči které by bylo možné se domáhat nároků vyplývajících ze Směrnice.

ESD zde v podstatě rozhodl stejně jako v judikátu Marshall, na který také odkazoval při svém odůvodnění. Opět zopakoval názor, že evropské směrnice jsou závazné pro státy co do výsledku a je tedy na státech samotných, jak jednotlivá pravidla implementují do svého právního řádu. Pokud by stát přeci jen směrnicí neimplementoval nebo by ji implementoval chybně, bylo by to k jeho tíži a nikoliv

---

<sup>174</sup> Soudní případ C-188/89, A. Foster a společníci v. British Gas PLC

k tíži jednotlivců. Dále zdůraznil, že v případě British Gas nehraje právní forma společnosti roli a Směrnici tak lze aplikovat vůči všem organizacím a institucím. ESD také zopakoval přesvědčení, že ustanovení Směrnice jsou natolik bezpodmínečná a jasná, že je možné se jich dovolávat pokaždé a proti jakýmkoliv ustanovením národního práva, která jsou s nimi v rozporu.

#### 5.1.2.3 Abdulaziz, Cabales a Blakandali v. Spojené Království<sup>175</sup>

Tento případ řešil Evropský soud pro lidská práva. Meritem věci byla stížnost tří žen, kterým byl Velkou Británií povolen trvalý pobyt. Ženám se nelíbilo, že když o tu samou věc žádali jejich manželé, nebylo jim vyhověno. Velká Británie se při zamítnutí trvalého pobytu mužů odvolala na ustanovení imigračních předpisů. Jako důvod pro toto omezení uvedla ochranu trhu práce. Ženy v rámci své stížnosti argumentovaly tím, že neschválením trvalého pobytu pro jejich muže jim bylo zabráněno v právu na respektování rodinného života.

Soud se v této věci vyslovil tak, že vyhoštění jednoho z manželů je porušením zásady rovného zacházení a je jako takové pokládáno za diskriminaci z důvodu pohlaví. Dále také ve svém rozhodnutí odsoudil jednání Spojeného království, které postrádalo cíl a rozumné odůvodnění. V závěru soud upozornil na fakt, že rozdílnost v jednání mezi jedinci různého pohlaví může být zdůvodněna pouze velmi vážnými důvody, které se však v tomto případě nepodařilo velké Británii dokázat.

#### 5.1.2.4 Komise Evropských společenství v. Italská republika<sup>176</sup>

Evropský soudní dvůr se v rámci tohoto rozsudku zabýval hned několika problémy. Případ se týkal především Italského zákona č. 903/1977 Sb., o rovném zacházení s muži a ženami ve vztahu k zaměstnání. Komise v případě tohoto zákona namítala, že zde nedošlo k dostatečné implementaci Směrnice č. 76/2007 EEC, čímž došlo k porušení principů práva Společenství. ESD přistoupil na argumentaci Komise a po pečlivém prostudování dotčeného zákona došel k závěru, že ač zákon upravuje podmínky zaměstnávání či právo na spravedlivou odměnu, některé oblasti výslovně neupravuje.

<sup>175</sup> Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva 94, 7 EHRR 471, ze dne 28.5.1985

<sup>176</sup> Soudní případ C-163/82, Komise Evropských společenství v. Italská republika

ESD dvůr prohlásil, že směrnice jsou závazné co do výsledku a způsob, jakým má být dosaženo jejich implementace, je výhradně ponechán na státech. Z tohoto důvodu nelze odsoudit italskou legislativu za to, že se omezila pouze na obecná ustanovení, která výslovně nezmiňují úpravu určitých podmínek.

ESD se dále zabýval problematikou úpravy podmínek adoptivních rodičů, což byla mimo jiné oblast, kterou italský zákon podrobněji neupravoval. V tomto případě bylo poukazováno na skutečnost, že v případě přijetí dítěte do adoptivní rodiny náleží mateřská dovolená v prvních třech měsících výhradně matce, nikoliv otci. ESD se proto musel vypořádat s otázkou, zda takové podmínky nejsou rozdílným zacházením a zda nepředstavují diskriminaci. ESD zde šel nad rámec zkoumání biologické podstaty ženy a zaměřil se spíše na stránku mateřství a na vztah ženy a dítěte. Soud rozhodl, že v případě, kdy k sobě rodina přijímá adoptované dítě, je zde ospravedlnitelný rozdílný přístup v čerpání mateřské dovolené v prvních měsících, který se týká výhradně matky.<sup>177</sup> Dovodil také, že v případě adopce je situace natolik delikátní, že je přímo nutné nastolit rozdílné podmínky, které v tomto případě usnadní příchod dítěte do rodiny. Na druhou stranu také ESD dodal, že po vyčerpání prvních třech měsíců nebrání nic tomu, aby otec využil stejná práva, jako má matka. Tento judikát byl prvním, kde ESD potvrdil tezi, že směrnice č. 76/207 EEC nemusí být nutně provedena konkrétními opatřeními, pokud se státy mohou spolehnout na příslušná národní ustanovení, která mají obecnou povahu.

#### 5.1.2.5 M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru<sup>178</sup>

Skutková podstata případu Marshall spočívá v pracovně-právním sporu, který vznikl mezi paní Marshall a Zdravotním úřadem pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru. Paní Marshall byla po dlouhá léta zaměstnána jako dietní sestra ve zdravotnickém zařízení. Několik týdnů po jejích 62. narozeninách byla informovaná o ukončení jejího pracovního poměru, přestože byla ochotna pracovat pro úřad ještě

---

<sup>177</sup> PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 23

<sup>178</sup> Soudní případ C-152/84, M. H. Marshall v. Zdravotní úřad pro Southampton a Jihovýchodní oblast Hampshiru

několik let. Zdravotní úřad své rozhodnutí podepřel tím, že již jako žena dosáhla věkové hranice pro odchod do důchodu, která pro ženy v tomto úřadě byla vnitřně již dopředu stanovena.

Paní Marshall nejprve podala žalobu k průmyslovému tribunálu, kde se odkazovala na porušení zákona na ochranu proti diskriminaci na základě pohlaví, současně s tím poukázala i na porušení komunitárního práva. Tribunál nakonec žalobu zamítl s tím, že k porušení zákona nedošlo, upozornil však na to, že mohlo dojít k porušení Směrnice 76/207 EEC. V řízení u zaměstnaneckého odvolacího tribunálu bylo porušení směrnice potvrzeno, odvolací tribunál však své rozhodnutí doplnil tím, že podotkl, že jednotlivec se nemůže dovolat porušení principu rovného zacházení dle příslušné směrnice před soudem. Proti tomuto rozhodnutí podala paní Marshall odvolání k soudu, který následně požádal ESD, aby rozhodl o několika předběžných otázkách.

V rámci řízení před ESD bylo řešeno, zda se úřad skutečně dopustil diskriminačního jednání dle Směrnice 76/207 EEC, přestože toto opatření bylo v souladu s vnitřním řádem úřadu i s národní úpravou, která stanovila běžný věk pro odchod žen do důchodu. ESD po prozkoumání skutkové podstaty došel k závěru, že případ se týká podmínek pro propuštění, a proto bude vykládán ve světle čl. 5 Směrnice 76/207 EEC. Upozornil dále na fakt, že již z předešlé rozhodovací praxe došel k závěru, že pojem „propouštění“ je potřeba vykládat široce, proto lze pod pojem podřadit i propouštění z důvodu přiznání starobního důchodu. Z tohoto důvodu nakonec ESD otázku uzavřel tím, že skutečně došlo k porušení směrnice, a tedy i k porušení rovného zacházení a zákazu diskriminace na základě pohlaví.

Další otázka směřovala na ESD ve věci odvolávání se jednotlivce na čl. 5 Směrnice 76/200 EEC u národního soudu. ESD zdůraznil, že čl. 5 Směrnice je pokládán za dostatečně jasný a bezpodmínečný, že se o něj v každém případě může opřít každý jednotlivec před národním soudem. Dále soud doplnil, že povinností státu je v určité lhůtě implementovat směrnici do svého právního řádu, a pokud se tak nestane nebo se tak stane chybně, je právem jednotlivec se tohoto opomenutí dovolat.

ESD své rozhodnutí zakončil výrokem, že každý stát si svým vnitrostátním právním řádem samozřejmě může upravit věkovou hranici pro vznik nároku na starobní důchod rozdílně, jak pro muže, tak i ženy. Nicméně nesmí se jednat o stanovení rozdílné věkové

hranice pro muže a ženy, na základě níž dojde k propuštění z pracovního poměru.<sup>179</sup> V takovém případě se jedná diskriminační jednání, a je tedy jako takové neslučitelné se Směrnicí 76/207 EEC.

#### 5.1.2.6 N. Wippel v. Peek and Cloppenburg GmbH and Co.KG<sup>180</sup>

Nicole Wippel byla zaměstnána u společnosti P & C na základě pracovní smlouvy, která měla formu rámcové smlouvy o zaměstnání podle potřeb. Tato smlouva byla jakousi vzájemnou dohodou mezi společností a zaměstnancem, ve které nebyla pevně stanovena pracovní doba, mzda či určené množství vykonané práce. Dle vedlejších ujednání p. Wippel a P & C bylo dohodnuto, že p. Wippel bude pracovat v průměru tři dny v týdnu a dvě soboty za měsíc, odměna bude představovat 6,54 eur na hodinu a bude navýšena o případné provize z prodeje. P. Wippel pracovala u společnosti dva roky, za tu dobu byla její pracovní doba nepravidelná, stejně jako mzda. Protože se však domnívala, že základem pro výpočet výše její odměny za každý měsíc je délka pracovní doby, podala žalobu k Soudu pro pracovní záležitosti a záležitosti sociálního zabezpečení ve Vídni. Zde se mimo jiné domáhala, aby jí byl vyplacen rozdíl mezi částkou za pracovní dobu v maximální délce, jaká od ní mohla být vyžadována, a částkou za skutečně odpracované hodiny. Dále se domnívala, že se vůči ní její zaměstnavatel dopustil diskriminace na základě pohlaví, a to především z toho důvodu, že na základě částečného pracovního úvazku zde byly zaměstnány převážně ženy.

ESD se v této záležitosti musel vypořádat hned s několika otázkami. V první řadě zkoumal, zda se daná situace dá vykládat ve světle čl. 141 Smlouvy o ES, Směrnice 76/207 EEC a rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. Ohledně všech uvedených skutečností ESD došel k závěru, že ano.

Dále se ESD zabýval výkladem pojmu pracovník a tím, zda sem lze podřadit i osobu zaměstnanou na základě rámcové smlouvy. U této otázky se ESD vyjádřil také kladně. Dále podotkl, že částečný pracovní úvazek by neměl být důvodem pro méně příznivé zacházení s pracovníky. Na základě prozkoumání celého skutkového stavu věci však

<sup>179</sup> PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 16

<sup>180</sup> Soudní případ, C-313/02, N. Wippel v. Peek and Cloppenburg GmbH and Co.KG

došel ESD k závěru, že v dotčené společnosti neexistuje srovnatelný pracovník zaměstnaný na plný úvazek, z čehož lze dovodit, že pracovní smlouva uzavřená s p. Wippel nepředstavuje méně příznivé zacházení.

#### 5.1.2.7 Komise Evropských společenství v. Rakouská republika<sup>181</sup>

Tento případ se zabýval zákazem práce žen v podzemí v těžebním odvětví. Rakouská vláda se domnívala, že by ženy neměly vykonávat práci pod zemí, a to z důvodu jejich specifické tělesné a zdravotní stránky. Mimo jiné zde bylo argumentováno tím, že ženy oplývají nižší svalovou silou a nižší schopností vstřebávat kyslík a ze své podstaty mají nižší počet červených krvinek v porovnání s muži. V případě bylo také upozorněno na hrozbu úrazů žen v bederní oblasti, což by mohlo ohrozit jejich budoucí těhotenství.<sup>182</sup>

Na základě všech zjištění došel ESD k názoru, že ženám nelze garantovat zvláštní ochranu jen z toho důvodu, že jako ženy mají menší sílu než muži. Součástí toho byl i výrok, že nelze vyloučit ženy ze zaměstnání jen proto, že by měly být více chráněny než muži proti rizikům, která se týkají stejným způsobem mužů i žen.

#### 5.1.2.8 Richads proti Secretary of State for Work Pensionis<sup>183</sup>

Tento případ reflektoval nové situace, které vznikly v souvislosti s povolením chirurgické změny pohlaví. Paní Richards se narodila jako muž, přičemž během svého života se rozhodla, že podstoupí chirurgickou změnu pohlaví. Spor vznikl v okamžiku, kdy paní Richards dosáhla důchodového věku a dožadovala se přidělení státního starobního důchodu. Na základě této žádosti však byla odmítnuta s tím, že důchodový věk u žen je sice 60 let, ale vzhledem k tomu, že se narodila jako muž, musí jít do důchodu až v určeném věku pro muže – tedy ve věku 65 let.

Soud v tomto případě rozhodl ve prospěch paní Richards a jednání vůči ní shledal jako nerovné. Dále upozornil na fakt, že má-li stát právně zakotvenou možnost změny

---

181 Soudní případ C-203/03, Komise Evropských společenství v. Rakouská republika

182 PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 22

183 Soudní případ C-423/04, Richards v. Secretary of State for Work and Pensions



pohlavní identity, mělo by se tak na muže neoperovaného na ženu pohlížet jako na ženu a ne jinak.

### 5.1.3 Rovné zacházení a nepřímá diskriminace

#### 5.1.3.1 Bilka Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz<sup>184</sup>

Tento spor se týkal poměrně aktuální otázky nepřímé diskriminace – a sice častého uzavírání pracovních poměrů na částečný úvazek se ženami.

Paní Weber byla deset let zaměstnána na plný pracovní úvazek u firmy Bilka-Kaufhaus GmbH. Následně tento pracovní úvazek změnila na úvazek částečný, ve kterém setrvala dalších pět let. Firma Bilka-Kaufhaus GmbH poskytovala svým zaměstnancům jako benefit zaměstnanecký penzijní program, ze kterého mohli čerpat jen zaměstnanci s plným pracovním úvazkem. Podmínky čerpání tohoto benefitu byly nakonec rozšířeny i na zaměstnance, kteří přešli na částečný pracovní úvazek, s tím, že předtím z dvaceti let odpracovali alespoň patnáct let na plný pracovní úvazek. Paní Weber však tuto podmínku po započítání všech let nesplňovala. Na základě všech okolností se rozhodla obrátit na pracovní soud, kde namítla, že v jednání firmy spatřuje diskriminační jednání na základě pohlaví, a to především z toho důvodu, že na částečný úvazek byly u firmy zaměstnány především ženy.

ESD na situaci reagoval tak, že je v podstatě možné, aby firma zaměstnávala osoby na částečný pracovní úvazek, pokud dostatečně prokáže, že je to v zájmu jejího podnikání a že tato opatření jsou přiměřená a nezbytná k dosažení cíle.<sup>185</sup> Následně ESD dodal, že vyloučení zaměstnanců s částečným pracovním úvazkem z penzijního fondu je porušením čl. 119 Smlouvy o ES, pokud se toto vyloučení týká podstatně většího počtu žen než mužů a pokud podnik nedokáže prokázat, že je toto opatření ospravedlnitelné na základě objektivních faktorů. Společnost Bilka-Kaufhaus nakonec z důvodu neunesení důkazního břemene v soudu neuspěla a paní Weber bylo dáno za pravdu.

---

<sup>184</sup> Soudní případ C-170/84, Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz

<sup>185</sup> PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 17

### 5.1.3.2 J.Schnorbus v. Spolková země Hessensko<sup>186</sup>

Případ tohoto rázu je z mého pohledu velmi zajímavý, protože se nezabývá čistě pouze diskriminací směřující k ženám, ale i k mužům. Navíc v rámci tohoto judikátu můžeme sledovat, jak se ESD snaží dostat spravedlnosti na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Skutková podstata tohoto případu pojednává o paní Schnorbus, která právě složila státní zkoušku z práva. Dle právních předpisů Spolkové země Hessenska musela pro získání pracovního místa v soudnictví či státní službě absolvovat právní praxi. Teprve po této praxi mohla složit druhou státní zkoušku a začít s výkonem svého povolání. Z důvodu vysokého počtu uchazečů o právní praxi byl však výběr omezen na ty, kteří vykonali vojenskou či civilní službu. Ostatním byla praxe odložena o 12 měsíců. Je třeba upozornit na skutečnost, že vojenskou či civilní službu mají ve Spolkové zemi Hessensko povinnou pouze muži, bylo tudíž logické, že nebude mnoho žen, které by touto službou prošly. Na základě tohoto opatření se paní Schnorbus domnívala, že jde o diskriminaci na základě pohlaví a podala žalobu. Správní soud ve Frankfurtu se během svého rozhodování obrátil na ESD s několika předběžnými otázkami.

ESD hledal především odpověď na otázku, zda se opatření, které stanoví podmínku přednostního výběru k právní praxi a upřednostňuje muže, dá vykládat jako diskriminace na základě pohlaví ve smyslu Směrnice 76/207 EEC. Soud na základě svého šetření prohlásil, že v tomto konkrétním případě nemůže být řeč o přímé diskriminaci, protože takovou diskriminací je pouze pravidlo, které by bylo aplikováno rozdílně na jednotlivé osoby dle jejich pohlaví. ESD se přiklonil spíše k tomu, že přijaté opatření je nepřímou diskriminací, vzápětí však dodal, že tento postup objektivně neporušuje princip rovného zacházení. Dle ESD je třeba si uvědomit, že samotní muži jsou znevýhodněni hned na začátku své kariéry tím, že musí odložit svou právní praxi z důvodu absolvování civilní či vojenské služby. Pokud je tedy poté ženám prodloužena čekací doba na právní praxi o jeden rok, jedná se o zhruba stejnou dobu, jakou museli čekat muži. ESD dále zdůraznil, že je potřeba chápat případ ve všech souvislostech a připustil, že je-li doba odložení odborné praxe stejně dlouhá jako doba výkonu vojenské či civilní služby, o diskriminační chování se nejedná.<sup>187</sup>

---

<sup>186</sup> Soudní případ C-79/99, Julia Schnorbus v. Spolková země Hessensko

#### 5.1.3.3 De Weerd a ostatní v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a ostatní<sup>188</sup>

Tento případ se zabýval holandským systémem sociálního zabezpečení, který přiznával sociální dávky mužům a ženám za rozdílných podmínek. Zatímco muži nemuseli splnit požadavek určitého příjmu, pro neprovdané ženy byl tento požadavek obligatorní. ESD zpočátku konstatoval, že „*samotný fakt, že napadené legislativní ustanovení postihuje více ženy než muže, nemůže být považováno za porušení článku 119 Smlouvy o ES*“, následně však poznamenal, že i ustanovení, které je formulováno neutrálně, musí být ospravedlnitelné na základě objektivně odvoditelných faktorech. Holandsko ve věci argumentovalo tím, že dané požadavky jsou nastaveny co nejlépe s ohledem na státní rozpočet. Ve svém závěru ESD dále zhodnotil celý případ jako diskriminační a dodal, že ani opatření sociální ochrany nemohou ospravedlnit diskriminaci vůči jednomu pohlaví.

#### 5.1.4 **Rovné zacházení a ochrana žen v těhotenství a mateřství**

##### 5.1.4.1 Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum<sup>189</sup>

Evropský soudní dvůr se v rámci tohoto rozsudku zabýval problematikou těhotných žen v přístupu k zaměstnání. Dotčenou osobou v tomto případě byla nizozemská občanka paní Elisabeth Dekker, která si podala žádost o zaměstnání ve výcvikovém středisku VJV-Centrum pro mladistvé na pozici instruktorky a krátce po podání své žádosti informovala VJV-Centrum o skutečnosti, že je již tři měsíce těhotná. Paní Dekker nakonec místo nezískala. V odůvodnění VJV-Centrum uvedlo, že pokud by paní Dekker byla zaměstnána, pojišťovna by VJV-Centru neproplatila náhradu za denní dávku, která by musela být p. Dekker vyplácena během mateřské dovolené. Tato situace by zapříčinila špatnou finanční situaci VJV-Centra, která by vedla k tomu, že místo instruktorky by z finanční náročnosti muselo být po dobu mateřské dovolené p. Dekker neobsazené.

---

187 PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 17

188 Soudní případ C-343/92, De Weerd a ostatní v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a ostatní

189 Soudní případ C-177/88, Elisabeth Johanna Dekker v. VJV-Centrum

V rámci řízení o předběžné otázce předložil nizozemský soud celou kauzu Evropskému soudnímu dvoru. Ten se musel vypořádat s otázkou, zda došlo ze strany VJV-Centra k porušení zásady rovného zacházení ve smyslu čl. 2 odst. 1 Směrnice 76/207 EEC. ESD konstatoval, že pokud závisí rozhodnutí o přijetí způsobilé uchazečky do zaměstnání na možných důsledcích, které by zaměstnavateli nastaly v případě jejího těhotenství, jedná se o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví.

Soud se dále potýkal s otázkou, zda hraje v případě nějakou roli to, že se do výběrového řízení nepřihlásili žádní muži a zda tedy v tomto případě nelze dovodit diskriminaci na základě pohlaví. Tuto okolnost však Soud vyhodnotil jako bezpředmětnou. ESD se domnívá, že je-li důvodem znevýhodnění ve výběrovém řízení těhotenství uchazečky, jedná se o diskriminaci na základě pohlaví, a to již z toho důvodu, že těhotná může být vždy jenom žena.

ESD považoval tento případ za diskriminační a rozhodl, že zaměstnavatel přímo porušil zásady rovného zacházení uvedené ve směrnici 76/207 EEC. Důležitost tohoto rozsudku tkví také v tom, že národním soudům je zakázáno zohledňovat výjimky ze zákazu diskriminace národními předpisy. Stejně tak jim je zakázáno podmiňovat odpovědnost za porušení tohoto zákazu zaviněním, protože jinak by byl celý princip zákazu diskriminace zbaven efektivní sankce.<sup>190</sup>

#### 5.1.4.2 C. L. Webb v. EMO Air Cargo Ltd.<sup>191</sup>

Případ C. L. Webb řešil otázku těhotenství a mateřství. Společnost EMO zaměstnávala několik žen, z nichž jedna otěhotněla. Na základě sdělení této informace přijala společnost EMO p. Webb, která měla nastoupit jako zástup za mateřskou dovolenou. S paní Webb byla uzavřena smlouva na dobu neurčitou a byla s ní sjednána zkušební doba. Několik týdnů po nástupu však p. Webb zjistila, že je také těhotná, a tuto informaci sdělila svému zaměstnavateli. Společnost EMO se nakonec rozhodla p. Webb propustit. Ta se rozhodla bránit a podala žalobu k průmyslovému tribunálu.

---

<sup>190</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 132-133

<sup>191</sup> Soudní případ C-32/93, C. L. Webb v. EMO Air Cargo Ltd.

Tento tribunál k celé záležitosti zaujal stanovisko, že výpověď byla sjednána dle národního zákona (Sex Discrimination Act), který sice poskytoval ochranu před výpovědí těhotné ženě, pouze však za situace, kdy měla žena u zaměstnavatele odpracovány alespoň dva roky. P. Webb se dále odvolala, ale ani tento pokus neskončil v její prospěch. Věc nakonec doputovala až k sněmovně Lordů, která na základě svých zjištění předložila ESD několik předběžných otázek.

ESD především řešil otázku, zda jednání společnosti EMO mělo diskriminační povahu či nikoliv. A pokud ano, zda by tato diskriminační povaha mohla být ospravedlněna účelem, pro nějž byla p. Webb přijata do pracovního poměru, a který nemohl být splněn, protože se p. Webb stala stejně nezpůsobilou jako její předchůdkyně. Vysloveny byly i otázky, zda situaci nějak modifikuje to, že by zaměstnavatel se zaměstnankyní vůbec pracovní poměr neuzavřel, kdyby již na samém počátku věděl, že zaměstnankyně je těhotná a zda situaci nějak mění ten fakt, že obdobně by bylo postupováno i v případě muže, který by byl přijat jako záskok, pokud by také žádal o povolení k nepřítomnosti z důvodu zdravotního či jiného.

ESD již na počátku odkázal na předešlou judikaturu, kde stanovil, že výpověď na základě těhotenství je přímou diskriminací. Dále stanovil, že nelze propustit těhotnou ženu z toho důvodu, že nesplnila účel, pro nějž byla přijata. ESD v závěru označil za bezpředmětné srovnávat těhotnou ženu, která nastupuje na mateřskou dovolenou, s mužem, který žádá volno ze zdravotních či jiných důvodů, protože nikdy nelze srovnávat těhotenství a nemoc.

#### 5.1.4.3 G. Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.eV<sup>192</sup>

V rámci tohoto případu vystupuje Paní Habermann-Beltermann, která se živila jako zdravotní sestra a žádala o místo noční ošetrovatelky v domově důchodců. Paní Habermann-Beltermann v době výkonu svého povolání v domově důchodců otěhotněla, čímž s odvoláním na zákon o ochraně matek již nemohla noční práci vykonávat. Z tohoto důvodu s ní byl rozvázán pracovní poměr. Národní soud následně konstatoval,

---

<sup>192</sup> Soudní případ C-421/92, G. Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf.e.V

že porušení zákazu noční práce má za následek neplatnost pracovní smlouvy, protože si však nebyl jistý aplikací Směrnice 78/207 EEC, vyzval ESD k vyjádření se k určitým otázkám.

Soud především řešil otázku, zda lze v souladu se směrnicí dojít k názoru, že v důsledku porušení zákazu noční práce v těhotenství je smlouva neplatná a zda by takové posouzení nebylo považováno za porušení zásady rovného zacházení. Dále řešil otázku možnosti ukončit pracovní smlouvu s těhotnou zaměstnankyní v případě, že druhá strana byla uvedena v omyl.

ESD v tomto případě uvedl, že neplatnost pracovní smlouvy nezakládá přímou diskriminaci, pokud platí bez rozdílu pro zaměstnance obou pohlaví, nicméně došel k závěru, že „prohlášení pracovní smlouvy za neplatnou z důvodu neschopnosti těhotné ženy konat noční práci, k jejímuž výkonu byla přijata, by bylo v rozporu se záměrem chránit takové osoby“. Dále na obranu svého tvrzení uvedl, že je nutné respektovat biologické zvláštnosti žen během těhotenství i po něm.

### **5.1.5 Pozitivní opatření**

#### **5.1.5.1 E. Kalanke v. Freie Handestadt Bremen<sup>193</sup>**

Případ Kalanke poprvé přinesl do rozhodovací praxe téma pozitivních opatření. Pan Kalanke byl uchazeč o pozici na místo ředitele, který se v rámci výběrového řízení dostal do nejužšího kola výběru, kde proti panu Kalankemu stála paní Glissman. Výběrová komise si nakonec zvolila paní Glissman a toto své rozhodnutí opodstatnila tím, že na oddělení je méně žen než mužů. Pan Kalanke dospěl k názoru, že nebylo dostáno zásadě rovného zacházení a že proti němu byla směřována diskriminace na základě pohlaví.

Spolkový pracovní soud se v rámci svého rozhodování odkazoval na národní ustanovení, které říká, že pokud se v oblasti, kde je výrazně méně žen než mužů, objeví kandidát stejné kvalifikace, má být dána přednost ženě před mužem. ESD došel k závěru, že takové pravidlo má diskriminační povahu, dodal však, že je potřeba zvážit,

---

<sup>193</sup> Soudní případ C-450/1993, Eckhart Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen

zda takové opatření neodpovídá čl. 2 odst. 4 Směrnice Rady č. 76/207 EEC, které připouští zavedení pozitivního opatření.

ESD při zkoumání výkladu daného ustanovení Směrnice upozornil na fakt, že toto ustanovení musí být vykládáno striktně, a proto jakékoliv národní pravidlo, které stanoví automatickou přednost žen, nemůže být chápáno jako pozitivní opatření ve smyslu Směrnice. ESD tedy odsoudil absolutní a bezpodmínečnou přednost žen před muži a prohlásil takové opatření za neslučitelné s právem Evropských společenství.<sup>194</sup>

Toto rozhodnutí ESD bylo po dlouhou dobu vystaveno určité kritice ze strany členských států, kterým se nelíbila především restriktivní interpretace zákazu diskriminace. Na základě toto rozhodnutí byl později rozšířen čl. 141 Smlouvy o ES o čtvrtý odstavec, kterým byla pozitivní diskriminace za účelem vyrovnání zastoupení žen a mužů potvrzena.

#### 5.1.5.2 H. Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko<sup>195</sup>

Tento případ byl určitou reakcí na judikát Kalanke a znamenal posun v rozhodování o pozitivních opatřeních. Skutková podstata spočívala, v tom, že pan Marschall, který se živil jako učitel, požádal o povýšení. Na jeho žádost bylo odpovězeno, že Okresní úřad zamýšlí přijmout na toto místo jiného kandidáta – konkrétně ženu, a to z toho důvodu, že je zde menší zastoupení žen než mužů.

Pan Marschall se nejprve obrátil na správní soud, který však namítl, že jednání Okresního úřadu bylo v souladu se zákonem o zaměstnancích ve veřejné službě, který stanovil přednostní pravidlo pro ženy: *„tam, kde je méně žen než mužů, zvláště pak ve vyšších třídách kariérního řádu, bude orgánem odpovědným za funkční postup dávána přednost ženám, a to i v případě stejné vhodnosti, schopnosti a profesionálních zkušeností, pokud zvláštní důvody na straně individuálního (mužského) kandidáta nezvrátí tuto vyrovnanost v jeho prospěch“*.<sup>196</sup> Správní soud se nakonec obrátil na ESD s otázkou, zda takové národní pravidlo je v souladu s čl. 2 odst. 1 a čl. 4 Směrnice Rady

<sup>194</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 135

<sup>195</sup> Soudní případ C-409/95, Hellmut Marschall v. Spolková země Severní Porýní-Vestfálsko

<sup>196</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 136

č. 76/207 EEC. ESD v tomto případě potvrdil, že zmíněné články Směrnice byly výlučně vytvořeny k tomu účelu, aby byla zlegalizována opatření, která směřují k vyrovnání nerovnosti mezi muži a ženami. Dále poznamenal, že národní řád sice obsahuje na první pohled diskriminační ustanovení, jedná se však o ustanovení limitované „*zvláštními důvody na straně mužského kandidáta*“, kterými lze odvrátit nerovnost. ESD dále podotkl, že stát na základě takové limitace nepřijímá ženy automaticky, ale všechny kandidáty se srovnatelnými schopnostmi podrobuje objektivnímu zkoumání, které vyloučí případnou diskriminaci. To v praxi znamená, že pokud by muž disponoval zvláštními individuálními vlastnostmi, které by převážily v jeho prospěch nad ženou, nepřijala by se automaticky žena, ale muž.

Posun od případu Kalanke je tedy v tomto případě značný. Zatímco v předešlém judikátu se soud zabíral otázkou automatického upřednostňování žen bez objektivního hodnocení subjektivních předpokladů, v tomto případě na tyto předpoklady přímo odkazuje. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace tak zůstává nedotčena.

### **5.1.6 Omezení v důsledku národní bezpečnosti**

#### **5.1.6.1 M. Johnston v. Policejní ředitel královské policie v Severním Irsku<sup>197</sup>**

Případ Johnston se zabýval otázkou přístupu žen ke zbraním. Policisté Spojeného království původně nenosili střelné zbraně, když se však začaly množit útoky na policisty, bylo přistoupeno k zavedení služby se střelnou zbraní. Jak mužům složek RUC (Královská policie v Severním Irsku), tak i policistů v záloze se dostalo výcviku v manipulaci a použití střelných zbraní. Z tohoto výcviku byly vyloučeny ženy, kterým bylo i nadále upřeno právo nosit při výkonu své služby zbraň.

V rámci Královské policie byla zaměstnána i paní Marguerite Johnston, která byla příslušnicí záložních složek policie. Protože byly ženy vyloučeny z ozbrojené služby, bylo rozhodnuto, že se již nadále nebudou nabízet nové a obnovovat staré pracovní smlouvy se ženami, které slouží v záložních silách RUC. Když paní Johnston smlouva doběhla, nebyla jí již obnovena, přestože své úkoly plnila svědomitě. Z tohoto důvodu podala žalobu k průmyslovému tribunálu, kde namítla, že se stala obětí diskriminace na

---

<sup>197</sup> Soudní případ C-222/84, Marguerite Johnston v. Policejní ředitel Královské policie v Severním Irsku



základě pohlaví. V rámci procesu předložil policejní prezident osvědčení státního tajemníka o tom, že opatření, které bylo v rámci RUC zavedeno, není diskriminační, protože sleduje národní bezpečnost a veřejný pořádek. Průmyslový tribunál následně požádal ESD o vyjádření se k některým předběžným otázkám, které během procesu vyvstaly.

ESD se především zabýval řešením otázky, zda lze ve znění Směrnice 76/207 EEC přijmout jakákoliv opatření z důvodu veřejní bezpečnosti. Soud došel v tomto případě k závěru, že situace, kdy lze ospravedlnit nedosažení principu rovného zacházení, nelze volně vykládat. Za rozhodující důkaz v této věci rozhodně nelze považovat osvědčení vystavené národním úřadem, obsahující tvrzení, že jsou splněny podmínky pro výjimku z principu rovného zacházení kvůli ochraně veřejné bezpečnosti. Směrnice jasně hovoří o několika člancích, v nichž jsou jasně definovány výjimečné situace, přičemž se jedná o uzavřený výčet, který nelze volně vztahovat a rozšiřovat na jakákoliv opatření.

Dále se ESD vyjádřil i k otázce úplného vyloučení žen z ozbrojeného policejního sboru. Zde soud zdůraznil nutnost posuzování všech souvislostí, především prostředí, ve kterém se činnost uskutečňuje. ESD podotkl, že je nutné dostatečně podložit a ospravedlnit příslušná opatření, na jejichž základě nedošlo k obnovení pracovních smluv. Soud zde zdůraznil princip proporcionality a došel k závěru, že v daném případě nebylo úplné vyloučení žen z výkonu dané činnosti přiměřené. Závěrem soud poznamenal, že *„jednotlivec se může vůči státní autoritě pověřené udržováním veřejného pořádku domáhat zrušení výjimky z principu rovného zacházení v národním právu, pokud tato výjimka překračuje stanovené meze“*.

#### 5.1.6.2 Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo obrany a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)<sup>198</sup>

Tento judikát řeší případ paní Sirdar, která pracovala po dlouhá léta v britské armádě, kde její poslední pozicí byla pozice šéfkuchařky v úderném pluku královského dělostřelectva. Paní Sirdar byla po dvanácti letech z armády nakonec propuštěna pro nadbytečnost z ekonomických důvodů. Ještě během výpovědní doby však obdržela

---

<sup>198</sup> Soudní případ C-273/97, Angela Maria Sirdar v. Ministerstvo a státní tajemník pro obranu (Spojené království Velké Británie a Severního Irska)

písemnou nabídku na místo kuchařky bojové jednotky královské námořní pěchoty. Tato nabídka se však ukázala jako mylná, protože si dotyčné personální oddělení neuvědomilo, že nabídku zasílá osobě ženského pohlaví, přičemž v rámci zavedené vnitřní politiky byly u jednotky zaměstnávány pouze osoby mužského pohlaví. Po vyjasnění situace byl paní Sirdar doručen dopis, že z důvodu toho, že je žena, nemůže nastoupit do zaměstnání u jejich jednotky.

Paní Sirdar se obrátila na národní soud s tím, že její práva byla tímto postupem zkrácena. Anglický soud nakonec předložil ESD řadu předběžných otázek, které se týkaly především výkladu Směrnice Rady č. 76/207 EEC v souvislosti s nasazením ženy do bojové jednotky.

ESD dovodil, že dne čl. 2 odst. 2 Směrnice je právem států vyloučit z úpravy takové odborné činnosti, kde je dané pohlaví již ze svého charakteru nezbytným předpokladem. Dále upozornil na nutnost vykládat zásadu rovnoprávnosti s přihlédnutím k veřejné bezpečnosti. ESD upozornil na fakt, že v případě této konkrétní bojové jednotky se jedná o údernou sílu, která je často stavěna do první linie, což v praxi znamená, že v případě bojového nasazení musí jednat jak pěšák, tak i kuchař stejně bez výjimek.<sup>199</sup> Závěrem k tomuto případu bylo konstatováno, že ve speciálních útvarech, kterými bojové síly jistě jsou, lze stanovit pravidlo, že budou složeny výhradně z mužů, aniž by se jednalo o diskriminaci.

#### 5.1.6.3 T. Kreil v. Spolková republika Německo<sup>200</sup>

Případ Kreil vs. Spolková republika Německo řešil otázku, zda ženy mohou sloužit se zbraní v ruce či nikoliv. Případ se týkal paní Kreil, která se ucházela o dobrovolný výkon služby v armádě. Problém nastal v národním právu Spolkové republiky Německo, které říkalo, že žena nemůže vykonávat službu se zbraní. Nejednalo se však o úplné uzavření armády pro ženy, protože z okruhu povolených povolání v rámci armády stále zůstávala možnost výkonu zaměstnání v záchranné službě či armádní kapele.

---

<sup>199</sup> ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 140

<sup>200</sup> Soudní případ C-285/98, Tanja Kreil v. Spolková republika Německo

ESD byl vyzván k vyjádření se k předběžné otázce, zda dochází v tomto případě k nerovnosti a porušení zásady zákazu diskriminace na základě pohlaví a zda takové jednání není v rozporu se Směrnicí 76/207 EEC. V návaznosti na předešlý případ Sirdar zopakoval ESD tezi, že omezuje-li národní ustanovení rovné postavení mužů a žen, smí se tak stát pouze v případě bezpečnosti a v mezích přiměřenosti. Dle výkladu Soudu však nemůžou být ženy vylučovány ze zaměstnání s odůvodněním, že ve srovnání s muži musí být lépe chráněny.<sup>201</sup>

ESD dále odkázal na nutnost existence výjimečné situace, která je zapotřebí k tomu, aby byl nutný zákaz služby žen se zbraní. V tomto případě se však dle výkladu o výjimečnost či zvláštnost nejednalo, a proto je plné vyloučení žen z této oblasti v závěru nepřipustné.<sup>202</sup> Toto rozhodnutí bylo ve svém konečném důsledku pro Spolkovou republiku Německo velmi důležité, protože na základě něho byl tento stát nucen provést zásadní změnu v zákonodárství, které vylučovalo ženu ze služby se zbraní.<sup>203</sup>

### **5.1.7 Sexuální obtěžování**

#### **5.1.7.1 Fogarty v. Spojené království**<sup>204</sup>

Tento případ pojednává o irské občance Mary Fogarty, která pracovala na Velvyslanectví USA, z něhož byla po několika letech propuštěna. Mary Fogarty tvrdila, že k jejímu propuštění došlo na základě zhoršených vztahů na pracovišti, které také souvisely se sexuálním obtěžováním. Vláda USA se nedovolala imunity, proto byla povinna vyplatit odškodné ve výši 12.000 liber. Po této události se paní Forgarty ucházela o další dvě pracovní místa na jiném oddělení téhož velvyslanectví, kde však neuspěla. Na základě této skutečnosti, kdy se cítila znevýhodněna z důvodu své minulosti, podala u pracovního soudu další žalobu. V žalobě mimo jiné uvedla, že

---

201 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 141

202 PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 21

203 ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, s. 142

204 Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva, ECHR 753 (stížnost 37112/97) ze dne 21.11.2001

vzhledem k předchozímu vyhranému sporu se cítí být pronásledována, což odpovídá skutkové podstatě diskriminačního chování dle britské legislativy. V rámci tohoto řízení již však Velvyslanectví USA uplatnilo imunitu. K samotné věci pak uvedlo, že místa, o která se paní Forgary ucházela, neodpovídala její kvalifikaci, protože se jednalo o administrativní a technické pozice.

Věc rozhodoval Evropský soud pro lidská práva, který zde vyslovil tendenci omezit imunitu států ve sporech týkajících se zaměstnání. Dále soud neshledal, že by se stěžovatelkou bylo zacházeno jinak než s kteroukoliv jinou osobou, která se rozhodla podat žalobu proti velvyslanectví ve věci zaměstnání. Soud nakonec potvrdil, že nebylo prokázáno chování diskriminačního charakteru.

## **5.2 Judikatura českých soudů**

V České republice existuje několik institucí, na které se lze v případě diskriminačního jednání obrátit. Mezi tyto instituce řadíme různé neziskové organizace, které šíří osvětu v uvedené problematice. Jejich okruh úkolů zahrnuje především poradenskou činnost, v určitých situacích se však mohou také stát iniciátory k provedení různých kontrol či k zahájení správních řízení. Podstatně důležitější institucí je pak institut veřejného ochránce práv, o kterém bylo psáno již v kapitole o české právní úpravě. Nejrozsáhlejší institucí ochrany před diskriminací je však soudní moc. Žaloby pro diskriminaci mohou být podány v rámci civilního i správního řízení. Důležitým prvkem diskriminačních sporů je sdílené důkazní břemeno. Česká republika disponuje poměrně rozsáhlým soudním systémem. Tento systém je čtyřstupňový a je tvořen okresními soudy, krajskými soudy, vrchními soudy a nejvyššími soudy. Vedle nich pak odděleně stojí Ústavní soud.

Na poli rovnosti a zákazu diskriminace je velmi důležitá úloha Ústavního soudu. Tento soud se kloní k myšlence, že koncept rovnosti je kategorií relativní, a jako taková tedy vyžaduje odstranění neodůvodněných rozdílů. Současně s tím však také shodně s evropskými soudy prohlašuje, že ne každé jednání musí být diskriminační, a proto jej

musíme pozorovat ve světle všech souvislostí založených na objektivních rozumných důvodech.<sup>205</sup>

Mezi nejčastější předměty ústavních stížností patří zásada rovnosti účastníků. Vzhledem k současným trendům však lze do budoucna předpokládat, že „kvalifikované důvody“ budou v rozhodovací praxi přibývat. Těmito důvody mám pak na mysli především důvod jako je rasa, náboženství, pohlaví či sexuální orientace.

V následujících řádcích bych se chtěla věnovat nastínění nejdůležitější české judikatury ve věci diskriminace a rovného zacházení na trhu práce. Úvodem je nutné říct, že tato judikatura je do dnešního dne dosti nesourodá a nejednotná.

### **5.2.1 Nález Ústavního soud, sp. zn. Pl. ÚS 37/04**

Tento případ se zabýval otázkou dokazování v diskriminačních sporech. Krajský soud v Ústí nad Labem zde napadl ustanovení tehdy platného zákona č. 99/1963 Sb., které zakotvilo přenesené důkazní břemeno na stranu žalovaného. Dle Krajského soudu zde mohlo docházet k libovůli nespokojených zaměstnanců, kteří mohli rozpoutat soudní spor pouze na základě tvrzení, že se jejich zaměstnavatel vůči nim dopustil nerovného zacházení. Krajský soud zde mimo jiné namítal, že takové ustanovení je v rozporu se zásadou práva na spravedlivý proces, čímž dochází k porušení základních ústavních principů.

Ústavní soud zde ustanovení vyložil po svém. Dle něj nepostačí, aby žalobce pouze tvrdil, že vůči jeho osobě došlo k diskriminačnímu jednání, ale je jeho povinností toto tvrzení také dostatečně podložit a dokázat. Teprve na základě tohoto důkazu přechází důkazní břemeno na žalovaného, na kterém je, aby vyvrátil skutečnost, že k diskriminaci došlo, či aby prokázal, že existoval objektivně ospravedlnitelný důvod pro odlišné zacházení.<sup>206</sup> Ve světle tohoto výkladu nakonec Ústavní soud shledal ustanovení jako souladné s ústavním pořádkem a návrh zamítl.

---

205 PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 35

206 PLÁNÍČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 37

### 5.2.2 Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 13 Co 399/2005

Toto rozhodnutí bylo jedním z prvních na poli rovného odměňování mužů a žen. Skutková podstata se týkala zaměstnankyně, která ve své žalobě namítala výrazný rozdíl jejích ročních odměn v porovnání odměn s jejím mužským předchůdcem. Předmětem žaloby byl kromě diskriminace i tzv. mobbing, který žalobkyně spatřovala v tom, že jí žalovaný nepovolil úpravu začátku pracovní doby.

Žalovaná společnost s žalobou nesouhlasila a namítala, že v případě žalobkyně k žádnému diskriminačnímu jednání nedošlo, protože žalobkyně nevykonávala práci ve stejném rozsahu. Soud nakonec dal za pravdu žalované společnosti a souhlasil s jejím tvrzením, že je-li práce vykonávána v odlišném rozsahu, je nesrovnatelná. Soud své rozhodnutí opřel o zákon o mzdě, který poskytuje výklad pojmu „stejná práce“. Je nutné upozornit na fakt, že tento výklad je poněkud odlišný od definice uvedené v čl. 141 odst. 2 Smlouvy o ES. Přístup českého soudu k celé věci je tak poněkud odlišný, než by byl přístup ESD. Lze zde demonstrovat dva výrazné problémy české judikatury, a sice nedostatečnou harmonizaci českých a evropských předpisů a určitou neochotu českých soudů aplikovat při své rozhodovací praxi evropské právo.<sup>207</sup>

### 5.2.3 Rozsudek obvodního soudu pro Prahu 1 sp. zn. 27 C 5/2005

Rozsudek se týkal sporu ve věci propuštění zaměstnanců. V důsledku organizačních změn bylo u předmětného zaměstnavatele propuštěno 13 osob, z nichž převážná většina byla starší padesáti let. Žalobce zde namítal diskriminaci na základě věku.

Soud zde zkoumal několik skutečností, z nichž jako nejdůležitější spatřoval tu, že u společnosti je zaměstnáno procentuálně více zaměstnanců starších 40 let. Z tohoto důvodu soud podotkl, že nelze vždy spravedlivě vyvážit věkový poměr propouštěných osob. V daném případě je na uvážení zaměstnavatele, jak bude řešit organizační změny. Soud v dané situaci neshledal diskriminační jednání a žalobu zamítl.

---

<sup>207</sup> PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 40

#### **5.2.4 Rozsudek Městského soudu v Praze sp. zn. 69 Co 29/2007**

Rozsudek se zabýval otázkou diskriminace na základě zdravotního stavu. Diskriminovanou osobou zde měla být zaměstnankyně, která se po komplikovaném pracovním úrazu vracela po delší době do zaměstnání. Ještě před jejím návratem rozeslal zaměstnavatel vnitřní elektronickou poštou všem spolupracovníkům posměšnou zprávu, ve které je upozorňoval na návrat dotyčné ženy do zaměstnání a na opatření, která je nutno přijmout v souvislosti s jejím příchodem. Zaměstnavatel informoval o tom, že žena bude mít vyhrazený prostor, kde se bude pohybovat, nebude mít telefonní linku a nikdo s ní nebude oprávněn na pracovišti komunikovat. Zaměstnankyně nakonec z pracovní poměr okamžitě zrušila, a to z důvodu nevyplacení mzdy.

Soud se v této kauze přiklonil na stranu dotčené ženy. Soud zde potvrdil, že došlo k diskriminačnímu jednání a předmětný dopis označil za posměšný a ironizující, snižující lidskou důstojnost. Soud dále vyslovil domněnku, že dopis by bylo možné chápat i jako podněcování k diskriminačnímu jednání. Soud dále jednání shledal za tak rozsáhlé a otevřené, že případná omluva by nemohla mít dostatečný morální dopad, a proto nakonec ženě přříkl náhradu nemajetkové újmy.<sup>208</sup>

#### **5.2.5 Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 246/2008**

V této kauze vystupovala jako žalobkyně žena, která byla zaměstnaná u žalované společnosti na pozici ekonomického specialisty. Žalobkyně se chtěla ucházet o profesní postup u dané společnosti, a proto se přihlásila do výběrového řízení na pozici finančního ředitele. Přestože byla v průběhu řízení hodnocena jako nejlepší, na pozici nebyl nikdo vybrán. Teprve ve druhém kole, do kterého se však žalobkyně již nemohla přihlásit, byl zvolen mužský kandidát. Žalobkyně si dále stěžovala, že výběrové podmínky byly v druhém kole nastaveny mírněji, což vedlo ke znevýhodnění. V tomto počínání spatřovala diskriminaci na základě pohlaví a požadovala nápravu.

Žalovaná společnost ve věci uvedla, že žalobkyně byla sice v prvním kole hodnocena jako nejlepší, ale její zvolení nebylo podloženo absolutní shodou výběrové

<sup>208</sup> PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 42

komise. Dále také uvedla, že zvolení mužského kandidáta nebylo dopředu nijak účelově stanoveno.

Soud v tomto případě zvážil všechny skutečnosti a dospěl k názoru, že se o diskriminaci nejednalo. Jako určité odlišné podmínky však klasifikoval rozdílně vymezený čas na plnění případové studie v rámci výběrového řízení. Zde měla první skupina kratší čas než ta druhá. Soud však na obhájení dané situace uvedl, že podmínky v rámci jedné skupiny byly stejné, tudíž nebyli účastníci mezi sebou navzájem znevýhodněni. Stejně tak podotkl, že podmínky uvnitř druhé skupiny byly také srovnatelné. Soud dále upozornil na fakt, že je na zaměstnavateli, aby si obhájil důvody svých rozhodnutí a tím vyvrátil domněnku diskriminace.

### **5.3 Komparace evropské a české judikatury**

V předešlé kapitole jsem se pokusila poskytnout průřez nejzajímavější evropskou judikaturou na poli zákazu diskriminace a principu rovného zacházení. Současně s tím jsem se také chtěla věnovat problematice vnitrostátní rozhodovací praxe. Tuto praxi jsem však shledala jako značně neúplnou a do jisté míry nevyhovující harmonizaci s evropskými předpisy.

Co se týče dané problematiky, kterou soudy na tomto úseku řeší, lze zde nalézt určité rozdíly. Zatímco česká judikatura se ve větší míře věnuje otázkám diskriminace souvisejícím s rozvázáním pracovního poměru, evropská judikatura se spíše věnuje otázce posuzování rovnosti mužů a žen, a to zejména v přístupu k zaměstnání.

Dalším rozdílem v těchto dvou skupinách je posuzování existence samotného diskriminačního jednání. Zatímco české soudy často jednání jako diskriminační neshledají, evropské soudy jej takovým velmi často shledají a následně hledají objektivně ospravedlnitelné faktory, kterými lze diskriminaci zdůvodnit.

Jako velké mínus české rozhodovací praxe spatřuji nedostatečnou harmonizaci s evropskými předpisy. Současně s tím zde také vidím určité ignorování judikatury ESD, která do našich podmínek není promítnutá.

Závěrem lze říci, že obecně se rozhodovací praxe, jak česká, tak i ta evropská, spíše shoduje, a to i přesto, že by evropské soudy zřejmě postupovaly při zkoumání daného



případu odlišně. Nutné je také upozornit na fakt, že většina rozhodnutí obou systémů končí zamítnutím návrhu.<sup>209</sup> Neúspěch dotčených subjektů bych však spíše spatřovala v často neopodstatněném podaném návrhu. Je nutné si uvědomit, že osvěta na poli diskriminace na trhu práce není v současnosti taková, jakou bychom si přáli. Právě z tohoto důvodu často dochází k subjektivnímu vnímání určitých situací jako diskriminačních, přestože jsou tyto situace v souladu s právním pořádkem.

---

209 PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů*. Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, s. 45

## 6. DISKRIMINAČNÍ DŮVODY A JEJICH UPLATŇOVÁNÍ V PRAXI

Jak již bylo v předešlých kapitolách této práce nastíněno, zákaz diskriminace a princip rovného zacházení mimo jiné spočívá v neaplikování tzv. diskriminačních důvodů. Tyto důvody lze charakterizovat jako určité znaky, kterými se osoba mnohdy liší od většiny, a na jejichž základě může být v různých sférách života znevýhodněna. Primární právo EU (článek 10 Smlouvy o fungování Evropské unie) upravuje šest základních diskriminačních důvodů, mezi něž řadíme: pohlaví, rasu či etnický původ, víru či světový názor, zdravotní postižení, věk a sexuální orientaci.<sup>210</sup> Evropská úmluva o lidských právech naopak obsahuje neuzavřený výčet těchto důvodů a zakazuje tak diskriminaci „založenou na jakémkoliv důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické či jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“<sup>211</sup>

V rámci této kapitoly bych se chtěla blíže zabývat jednotlivými diskriminačními znaky a jejich promítnutím do praxe na trhu práce. Jak již bylo řečeno, výčet těchto důvodů nelze brát taxativně, proto si pro tyto účely vyberu následující důvody:

- pohlaví;
- sexuální orientace;
- zdravotní postižení;
- věk;
- rasa, etnický původ, barva pleti či příslušnost k národní menšině;
- státní občanství či národní původ;
- náboženské vyznání či víra;
- jazyk;
- sociální původ, rod a majetek;
- politické či jiné smýšlení;

---

210 KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010., s. 16

211 čl. 14, Evropská úmluva o lidských právech

- „jiné postavení“.<sup>212</sup>

## 6.1 Diskriminační důvod – pohlaví

Znevýhodnění osob na základě pohlaví řadíme mezi nejčastější situace, které se mohou odehrát na trhu práce. Také nejčtenější judikatura Soudního dvora Evropské unie v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích se váže právě k diskriminačnímu znaku pohlaví.<sup>213</sup>

Již od pradávna bylo k lidem ve společnosti přistupováno na základě toho, zda se jednalo o muže či ženu. S nerovností v postavení ve společnosti se potýkaly a potýkají ženy na celém světě.<sup>214</sup> Ženy měly spíše slabší postavení, byly vnímány především jako matky a hospodyně, zatímco muži jako pracovníci a živitelé rodin. Zrovnoprávnění mužů a žen má za sebou dlouhý proces a vývoj v podobě různých petic, stávek, hnutí a následně i právních předpisů. Rovnost mužů a žen patří mezi základní zásady jak našeho vnitrostátního právního řádu, tak i toho mezinárodního. V rámci této problematiky je důležité upozornit na mnohé judikáty jako např. Defrenne či Bilka (viz kapitola o evropské judikatuře).

Je nutné upozornit na fakt, že stále častějším problémem není jen diskriminace žen, ale i diskriminace mužů. V rámci emancipace tak mnohem častěji může docházet k neoprávněnému upřednostňování žen před muži. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje také diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.<sup>215</sup>

Přestože se může jednat o marginální oblast, je nutné také upozornit na možnost nevnímat pohlaví pouze ve smyslu rozčlenění sociálních rolí mužů a žen, ale také jako pohlavní identitu. Tímto pojmem narážím na problém osob, které podstoupily

212 RADA EVROPY. *Průručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010., s. 7

213 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 24

214 ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 8

215 ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 8

chirurgickou změnu pohlaví (tzv. transsexuálové“).<sup>216</sup> I tato situace může způsobit diskriminaci např. na úseku sociálního zabezpečení (viz případ Richards).

## 6.2 Diskriminační důvod – sexuální orientace

Diskriminačním znakem může být také sexuální orientace. Sexuální orientace je chápána jako jeden z tzv. důstojnostních diskriminačních důvodů, jelikož dopouští-li se někdo diskriminace určité osoby kvůli její sexuální orientaci, narušuje její důstojnost.<sup>217</sup>

To, zda je osoba homosexuálně, bisexuálně či heterosexuálně orientovaná může mít váhu v přístupu k zaměstnání. Sexuální orientace není výslovně uvedena ve výčtu diskriminačních znaků Evropské úmluvy o lidských právech. Evropský soud pro lidská práva však výslovně stanovil, že tento znak můžeme zahrnout do poslední skupiny označené jako „jiné důvody“.

Daná problematika se netýká pouze diskriminace v přístupu k zaměstnání. Přestože otázky na sexuální orientaci jsou u přijímajícího pohovoru zakázané, může dojít i k diskriminaci po uzavření pracovního poměru. Za tuto diskriminaci lze považovat šikanu na pracovišti, která může vést až k odchodu zaměstnance ze zaměstnání.

## 6.3 Diskriminační důvod – zdravotní postižení

Zdravotní postižení je poměrně výrazným diskriminačním znakem. K určení toho, zda se v daném případě jedná o diskriminaci či nikoliv, je nutné v prvé řadě určit, co to zdravotní postižení je. Defektologický slovník tento pojem definuje jako souhrnné označení všech vad či poruch, defektů či anomálií.<sup>218</sup> K obsahu pojmu „zdravotní postižení“ se vyjadřuje také judikatura Soudního dvora Evropské unie.<sup>219</sup>

---

216 RADA EVROPY. *Průručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010., s. 92

217 OBROVSKÁ, L. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 9

218 EDELSBERGER, L. *Defektologický slovník*. 3. vyd. Jinočany: H & H, 2000, s. 272

219 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 28

Český právní řád obsahuje několik definic zdravotního postižení, a to v zákoně o zaměstnanosti, v zákoně o sociálních službách nebo v antidiskriminačním zákoně.<sup>220</sup> V České republice existuje systém několika stupňů invalidity, do nichž jsou zdravotně postižené osoby zařazeny na základě jejich postižení.

Ze strany zaměstnavatelů se často setkáváme s neochotou zaměstnávat takovéto osoby. Je však nutno vzít v potaz, že zdravotně postižená osoba kvalitou svých znalostí a schopností může leckdy předčit i zdravého jedince. V tomto smyslu je také nutné připomenout systém pozitivních opatření, která mají vyrovnat znevýhodnění zdravotně postižených osob a namotivovat tak potencionální zaměstnavatele. Jedná se především o různé příspěvky pro zaměstnavatele či daňové úlevy.

Součástí této politiky je také tvorba rekvalifikačních programů, tvorba nových chráněných míst či investičních pobídek. Důležitým institutem je i zavedení tzv. povinného podílu, kdy při dosažení určitého počtu zaměstnanců musí zaměstnavatel splnit povinnost na podporu zdravotně postižených osob. Touto povinností je nejčastěji zaměstnání zdravotně postižené osoby u sebe v podniku, odebírání určitých služeb či výrobků nebo odvedení příspěvku do státního rozpočtu.

## 6.4 Diskriminační důvod – věk

Velmi četná judikatura Soudního dvora Evropské unie se vztahuje také k diskriminaci na základě věku. Soudní dvůr EU považuje zásadu zákazu diskriminace na základě věku za obecnou zásadu unijního práva.<sup>221</sup> Naproti tomu je zajímavé, že se věk jako diskriminační důvod objevuje v ústavním zakotvení rovnosti pouze v jediném státě EU – Finsku; také v mezinárodních úmluvách o lidských právech není věk příliš často uváděným diskriminačním důvodem – není výslovně uveden ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropské sociální chartě ani Mezinárodním paktu o občanských a politických právech.<sup>222</sup>

---

<sup>220</sup> ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 32

<sup>221</sup> HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 26

Tento diskriminační důvod je zajímavý tím, že není neměnný, ale mění se bez ohledu na vůli osoby. Diskriminace se může vztahovat jak k věku pokročilému, tak i naopak k nízkému.<sup>223</sup>

V praxi se v souvislosti s věkovou problematikou setkáváme s diskriminací v přístupu k zaměstnání. Zaměstnavatelé často dávají přednost mladším ročníkům a o starší nejeví zájem. Nejedná se však pouze o ztížené uzavření pracovního poměru, diskriminační jednání může nastat i v případě skončení pracovního poměru. V takovém případě zaměstnavatel často rozvázání pracovního poměru z důvodu věku zakryje nějakým legálním důvodem, např. nadbytečností.

V souvislosti s přístupem k zaměstnání můžeme hovořit nejen pouze o osobách blízkých důchodovému věku, ale také o ženách, které se nacházejí v produktivním věku. Cílovou skupinou je v tomto případě vdaná bezdětná žena kolem třicátého roku života. V takovéto osobě často zaměstnavatel vidí potenciální matku, která po zaučení odejde na mateřskou a on si za ni bude muset hledat zástup. Přestože otázky na plánování dětí či uzavření manželství patří při přijímajícím pohovoru k těm zakázaným, často tento zákaz není respektován. Ženy v tomto ohledu mohou být diskriminovány i zastřeně. V této souvislosti hovoříme o nepřímé diskriminaci. V praxi se často setkáváme se situací, kdy je s ženou sjednáván pracovní poměr na dobu určitou, který jí je postupně prodlužován. Je jasné, že žena je držena v nejistotě a za cenu rodinného života upřednostní budování kariéry.

Přestože k diskriminaci na základě věku může dojít v jakékoliv fázi života, nejpatrnější diskriminační situace vznikají při pokročilejším věku. Samozřejmě bychom mohli uvažovat i o věku nízkém, tj. kolem dospělosti, je však otázkou, zda se v těchto případech jedná o diskriminaci nebo pouze o snahu ochránit mladistvé před zdravotní či jinou újmou.

---

222 NUMHAUSER-HENNING, A., RÖNNMAR, M. in NUMHAUSER-HENNING, A., RÖNNMAR, M. (ed.) *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International, 2015, s. 9

223 ŠAMÁNEK, J. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 29

## 6.5 Diskriminační důvod – rasa, etnický původ, barva pleti či příslušnost k národní menšině

Diskriminaci na základě rasy, etnického původu, ale také národnosti můžeme na základě historické zkušenosti považovat za nejnebezpečnější.<sup>224</sup> Pojem rasový a etnický důvod může být chybně spojován s pojmem státní příslušnost, přesto koncepce Evropské úmluvy o lidských právech tyto dva důvody rozděluje a vede je jako dva samostatné důvody. V souvislosti s pojmem rasy a etnického důvodu se často můžeme setkat také s pojmy označovanými jako xenofobie či rasismus. Tyto pojmy lze definovat jako násilné a nenávistivé projevy namířené proti skupinám vymezeným dle rasy, barvy pleti, náboženského vyznání, původu nebo národnostního či etnického původu.<sup>225</sup>

Skupina těchto diskriminačních důvodů je v této chvíli velmi aktuální a diskutovaná. Myslím si, že v době výrazné migrace a přílivu uprchlíků do evropských zemí, bude pouze otázkou času, kdy soudy začnou být zavaleny žalobami na diskriminační jednání z důvodu rasy.

## 6.6 Diskriminační důvod – státní občanství či národnostní původ

Státním občanstvím rozumíme určitý právní svazek mezi osobou a státem. Z tohoto svazku vznikají osobám určitá práva, současně s tím však i povinnosti. Národnostní původ je pojem odlišný od státního občanství, i když s ním výrazně souvisí. Tento pojem lze chápat v užším slova smyslu jako pojem označující předešlé státní občanství osoby, které osoba mohla ztratit nebo k němu přidat další prostřednictvím naturalizace. Národnostní původ však můžeme vysvětlit i v mnohem širším kontextu, kdy se bude jednat o příslušnost k národu jako takovému /např. Skotsko ve Spojeném království/.<sup>226</sup>

V souvislosti s problémem diskriminace na základě státního občanství, vzniká určitý paradox, který soudy mohou ve své praxi často řešit. To, že je osoba státním příslušníkem určitého státu, ji dává určité výhody, což je v pořádku. Problém však

224 NEHUDKOVÁ, E. in ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, s. 3

225 RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s. 104

226 RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s. 107

nastává v případě, kdy odjede do jiného státu, kde požaduje se sebou stejné zacházení jako zacházení s místními státními občany. Je nutné si uvědomit, že překlenutí rozdílů na základě státního občanství je velmi obtížné, už z tohoto důvodu, že by smysl státního občanství v dané zemi pozbyl svůj smysl. V tomto případě rozhodovací soudní praxe přistoupila k přístupu, kdy se rozdílné zacházení na základě státního občanství posuzuje dle vazeb na daný stát. Obecně lze říct, že čím užší jsou vazby na cizí stát (odvod daní, rodinný život, zaměstnání atp.), tím méně je rozdílné zacházení z pohledu soudu odůvodnitelné.<sup>227</sup>

Zákaz diskriminace na základě státního občanství v pracovněprávních vztazích do jisté míry modifikuje komunitární právo principem volného pohybu osob. V souvislosti s tím je osobě dáno právo ucházet se o nabízená pracovní místa i mimo jeho domovský stát, pohybovat se za tímto účelem volně na území členských států a pobývat zde za účelem výkonu zaměstnání.

Tento diskriminační důvod na trhu práce není tak výrazný jako ty předešlé, přesto se s ním můžeme setkat v souvislosti s výkonem práce mimo stát, kde má osoba státní příslušnost. Modelovými případy řešenými v praxi jsou především spory o státní podporu, ve smyslu výpočtu a přidělení důchodu či dávek v nezaměstnanosti. Touto problematikou se vzdáleně zabývá i např. případ mauricijské ženy, a přestože se zde jedná spíše o prvky diskriminace na základě pohlaví, je tato diskriminace posílena o prvky odlišného zacházení na základě státního občanství (viz kapitola o evropské judikatuře).

## **6.7 Diskriminační důvod – náboženské vyznání či víra**

Náboženské vyznání či víru lze definovat jako soustavu představ o fungování světa. Nelze však přinést nějakou přesnou definici, protože žádná taková neexistuje. Definici pojmu „náboženské vyznání“ neobsahují ani směrnice EU; podle Soudního dvora Evropské unie je tento pojem nutné vykládat v návaznosti na Úmluvu o ochraně

---

<sup>227</sup> RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s 107



lidských práv a základních svobod a Listinu základních práv Evropské unie tak, že zahrnuje jak vyznání jako takové, tak jeho veřejné projevy.<sup>228</sup>

Nemyslím si, že by na trhu práce byla otázka víry či jiného náboženského vyznání v minulosti nějak výrazně aktuální. Naopak si však myslím, že s přibývajícím migrací a přílivem uprchlíků bude tato problematika stále více nabývat na svém významu. Především s přílivem muslimského obyvatelstva by v rámci pracovněprávních vztahů mohlo docházet k diskriminaci, a to až již v oblasti přístupu k zaměstnání, tak i jeho výkonu. Problémem by se také mohlo stát ošacení a zvyky jednotlivých pracovníků (nošení burky, pravidelné modlitby atp.).

## **6.8 Diskriminační důvod – jazyk**

V rámci pracovněprávních vztahů nelze v souvislosti s jazykem hovořit o častém diskriminačním důvodu. Je jasné, že pokud chce osoba pracovat pro zaměstnavatele v určitém státě, musí odpovídat jeho požadavkům. V případě, že osoba neovládá domovský jazyk, nelze o odmítnutí přijmout ji do zaměstnání hovořit jako diskriminaci. Z tohoto důvodu nebude na tento diskriminační znak brán v této práci významný zřetel.

## **6.9 Diskriminační důvod – sociální původ, rod a majetek**

Pojmy sociální původ, rod a majetek je třeba chápat v širších souvislostech. Toto pojmosloví do jisté míry navazuje na rasu či etnický původ. Všechny tyto tři pojmy jsou vzájemně propojené a týkají se postavení, které je osobě přisouzené na základě zděděného sociálního, ekonomického či biologického rysu.<sup>229</sup>

Dané problematice se blíže věnoval Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Význam těchto pojmů byl pak podrobněji rozpracován v Obecném komentáři č. 29, který vydal Výbor pro hospodářská, sociální a kulturní práva. Sociální původ je zde popsán jako zděděný sociální status osoby, tedy status,

---

228 HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 32

229 RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s. 115

který osoba získala narozením do určité společenské třídy nebo komunity. Rod je zde vysvětlen jako status osoby, která je narozená mimo manželství či je adoptována. Majetek se pak vztahuje ke statusu osoby vůči půdě či jinému majetku.<sup>230</sup> Tento diskriminační důvod se vztahuje spíše k jiným právním oblastem, než je pracovní právo.

## **6.10 Diskriminační důvod – politické a jiné smýšlení**

Tento diskriminační důvod spočívá v diskriminaci na základě politického či jiného smýšlení. Jedná se o znevýhodnění, kterému je vystavena osoba, která veřejně vykazuje sounáležitost k nějaké politické straně či politickému hnutí. Mimo politické smýšlení sem můžeme zařadit i jiné projevy smýšlení, výjimkou je však náboženské vyznání a víra, které jsou samostatnou skupinou.<sup>231</sup> Do této kategorie řadíme svobodu projevu v tom nejširším slova smyslu. V rámci pracovněprávních vztahů to např. znamená, že nikdo nesmí být na základě smýšlení propuštěn z pracovního poměru, či být nějak jinak pronásledován či šikanován v průběhu výkonu svého zaměstnání. Určitou okrajovou oblastí by mohlo být také členství v odborech či aktivní snaha je založit, na základě čehož by bylo se zaměstnancem v pracovním poměru zacházeno nerovně či diskriminačně.

## **6.11 Diskriminační důvod – „jiné postavení“**

Protože okruh diskriminačních znaků není skupinou taxativní, ale demonstrativní, existuje zde určitá okrajová skupina, do které můžeme řadit další a další důvody. Je nutné si uvědomit, že to, jak se doba mění a společnost se vyvíjí, přibývají i nové podněty k diskriminaci, na něž by však zákonodárce nemusel tak rychle reagovat. Z tohoto důvodu je zde skupina dalších důvodů, mezi něž můžeme zařadit vojenskou hodnost, rodinný stav či rodičovství.<sup>232</sup>

---

230 RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s. 116

231 RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s. 116

232<sup>264</sup> RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, s. 117–118

## ZÁVĚR

V této práci jsem se zabývala principem rovného zacházení a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích. Cílem práce bylo seznámení se se základními pojmy, podání přehledu právní úpravy rovnosti, rovného zacházení a zákazu diskriminace na úrovni mezinárodněprávní, evropské i vnitrostátní. Práce měla zároveň poukázat na promítnutí právních úprav na všech uvedených úrovních v aplikační praxi různých soudních orgánů.

Rešerše právní úpravy ukázala, že problematika zpracovávaná v této práci je předmětem hojné regulace na všech úrovních, tedy jak mezinárodní, tak evropské i vnitrostátní. Pokud jde o úroveň evropskou, můžeme konstatovat, že problematika rovného zacházení a zákazu diskriminace patří mezi klíčová témata Evropské unie. Rovné zacházení a zákaz diskriminace patří mezi tzv. horizontální témata a jako taková prostupuje všemi činnostmi a politikami EU. Pokud jde o úpravu vnitrostátní, věnovala jsem se mimo jiné antidiskriminačnímu zákonu.

Při zpracování nejobsáhlejší a nejdůležitější části práce, páté kapitoly, která se věnuje rozhodovací praxi soudů na poli rovného zacházení a zákazu diskriminace, jsem shledala, že problematika diskriminace v pracovněprávních vztazích postihuje široké spektrum různých oblastí. Evropská judikatura se nejčastěji věnuje otázce posuzování diskriminace na základě pohlaví, ať už jde o diskriminaci v odměňování, nerovnost v dalších pracovních podmínkách, jako jsou například různé benefiční programy zaměstnavatele.

Kromě judikatury evropské jsem se chtěla věnovat také problematice vnitrostátní rozhodovací praxe v této oblasti. Vnitrostátní judikaturu vážící se k rovnému zacházení a diskriminaci jsem však shledala jako značně neúplnou a do jisté míry také nesouladnou s evropskými předpisy.

Přes výše uvedené nedostatky vnitrostátní judikatury jsem se pokusila o srovnání rozhodovací praxe na obou úrovních. Evropská a vnitrostátní judikatura k problematice rovného zacházení a diskriminace vykazuje určité rozdíly. Zatímco evropská judikatura se nejčastěji věnuje otázce posuzování rovnosti mužů a žen, a to zejména v přístupu k zaměstnání, česká judikatura se ve větší míře věnuje otázkám diskriminace souvisejících s rozvázáním pracovního poměru.

Závěrem bych chtěla zhodnotit danou úpravu z mé strany. Je bezesporu jasné, že zákonodárství v oblasti uplatňování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v současnosti zažívá jakýsi rozmach. Přijímáme právní opatření na poli politiky domácí i té zahraniční. Dá se konstatovat, že se nejedná o uzavřené odvětví, ale o odvětví, které se v místě a čase stále formuje a vyvíjí. Tento trend můžeme například vidět v rozvoji výčtu diskriminačních znaků, které formuje společnost a její myšlení. Katalog diskriminačních znaků se tak stále rozrůstá. Tento trend já osobně vítám a podporuji.

Jako další velký klad na domácím poli vnímám přijetí antidiskriminačního zákona, který nyní zůstává v meritě celé úpravy. Myslím si, že tento počín je krokem vpřed, protože došlo ke sjednocení úpravy do jednoho dokumentu. Zároveň však musím dodat, že v pracovněprávních vztazích jistá nerovnost a diskriminace zůstává a nadále i přetrvávat bude. Současná úprava sice umožňuje dotčenému subjektu domoci se svých práv tím, že se obrátí na příslušný orgán, avšak možnost, že se člověku dostane nějaké smysluplné kompenzace nebo zadostiučinění je v praxi poměrně malá. Antidiskriminační zákon není dogma, do dnešního dne byl již několikrát novelizován a o jeho možných dalších novelách se stále mluví. V současnosti je často diskutován návrh novely, který by zavedl možnost neziskových organizací podat žalobu ve veřejném zájmu na ochranu obětí diskriminace. Tuto změnu by neziskový sektor jistě uvítal, naopak druhá strana je k návrhu skeptická. Já osobně na možnou změnu nahlížím z pozice zaměstnavatelů, kteří by se v daném případě snadno mohli stát obětí šikanózních žalob. Současně s tím nesouhlasím ani se zavedením přeneseného důkazního břemene na zaměstnavatele a to ve všech individuálních sporech. Toto popření zásady presumpce neviny vnímám já osobně jako narušení práva na spravedlivý proces. Je otázkou, zda si stát ve jménu boje proti nerovnostem a diskriminaci, může dovolit popřít jeden ze základních principů právního státu.

Nemyslím si, že je možné vymýtit nerovnost a diskriminaci zcela, je však nasnadě se pokusit docílit toho, aby procento diskriminovaných osob v pracovněprávních vztazích bylo co nejmenší. Současně si myslím, že je potřeba pracovat v terénu se samotnou společností a jejím smýšlením. To, jak lidi hodnotíme, jaké máme o nich smýšlení a jaké předsudky a stereotypy ve společnosti po léta přetrvávají, tak za to si můžeme do jisté míry sami. Proto bych svou práci chtěla zakončit citátem Marka Twaina: „*Kdo chce změnit svět, musí změnit nejdříve sebe.*“

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## 1. Knihy / monografie a učební texty

- ALVAREZ, J. E. *International Organizations as Law-makers*. New York : Oxford University Press Inc., 2005, 660 s. ISBN 978-0-19-876562-2.
- BAŇOUCH, H., FEDORKO, M. (eds.) *Mezinárodní organizace*. Brno : Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2001, 254 s. ISBN 80-210-2474-7.
- BĚLECKÝ, M. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. 1. vydání. Praha : 1. VOX a.s., 2008, 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2012, 600 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2017, 477 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
- BOBEK, M., BOUŠKOVÁ, P., KÜHN, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2007, 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. 1. vydání. Praha : Auditorium s.r.o., 2009, 108 s. ISBN 978-80-87284-02-5.
- COGAN, J. K., HURD, I., JOHNSTONE, I. *The Oxford Handbook of International Organizations*. New York : Oxford University Press Inc., 2016, 1244 s. ISBN 978-0-19-967220-2.
- ČERVINKA, T. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : Anag, 2012, 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- EDELSBERGER, L. *Defektologický slovník*. 3. vyd. Jinočany: H & H, 2000, 418 s. ISBN 80-86022-76-5.

- FUNTA, R., GOLOVKO, L., JURIS, F. *Európa a európske právo*. Bratislava : IRIS – vydavateľstvo a tlač, s.r.o., 2016, 509 s. ISBN 978-80-89726-76-9.
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha : C. H. Beck, 2019, 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8.
- HAVELKOVÁ, B. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vydání. Praha : Auditorium s.r.o., 2007, 158 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HENDRYCH, D. a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2009, 1481 s. ISBN 978-80-7400-059-1.
- JANEČEK, P. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2017, 312 s. ISBN 978-80-7552-607-6.
- KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálně-právních souvislostech*. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, 256 s. ISBN 978-80-7400-343-1.
- KUNERTOVÁ, T. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU*. Praha : Leges, 2014, 160 s. ISBN 978-80-7502-032-1.
- NUMHAUSER-HENNING, A., RÖNNMAR, M. (ed.) *Age Discrimination and Labour Law. Comparative and Conceptual Perspectives in the EU and Beyond*. Alphen aan den Rijn : Kluwer Law International, 2015, 482 s. ISBN 978-90-411-4979-4.
- OTÁHAL, L. *Metodika diskriminace pro zaměstnance*. Čelákovice : Rodinné centrum ROUTA, z.s., 2017, 33 s.
- PETRÁČKOVÁ, V. a kol. *Akademický slovník cizích slov*. Praha : Academia, 1998, 834 s. ISBN 80-200-0607-9.
- RADA EVROPY. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Vídeň : Agentura Evropské unie pro základní práva, 2010, 154 s. ISBN 978-92-871-9992-8.

- ROMANCOV, M. a kol. *Mezinárodní organizace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2011, 191 s. ISBN 978-80-7380-310-0.
- SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, 415 s. ISBN 978-80-7380-189-2.
- STEHLÍK, V., HAMULÁK, O., PETR, M. *Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh*. Praha : Leges, 2017, 356 s. ISBN 978-80-7502-277-6.
- ŠAMÁNEK, J. a kol. *Antidiskriminační právo v judikatuře a praxi*. Praha : C. H. Beck, 2017, 280 s. ISBN 978-80-7400-658-6.
- ŠTANGOVÁ, V. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010, 230 s. ISBN 978-80-7380-277-6.
- TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. *Evropské právo*. 4. vydání. Praha : C. H. Beck, 2011, 1005 s. ISBN 978-80-7400-333-2.
- TRÖSTER, P. a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6.vydání. Praha : C. H. Beck, 2013, 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.
- VALUCH, J., RIŠOVÁ, M., SEMAN, R. *Právo mezinárodních organizací*. Praha : C. H. Beck, 2011, 399 s. ISBN 978-80-7400-368-4.
- WINTR, J., ANTOŠ, A. (eds.) *Rovnost a zákaz diskriminace v právní teorii a praxi*. Praha : Univerzita Karlova v Praze, Právnická fakulta, 2014, 174 s. ISBN 978-80-87975-04-6.

## 2. Elektronické zdroje

- Členské státy. *Council of Europe* [online]. 2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: <https://www.coe.int/cs/web/about-us/our-member-states>.
- Gender mainstreaming. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 23.09.2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Gender\\_mainstreaming](https://cs.wikipedia.org/wiki/Gender_mainstreaming).
- Sněmovní tisk 424/0 [online]. 2019 [cit. 2020-01-07]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=424&CT1=0>
- Úmluva o právech dítěte. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 30.09.2019 [cit. 2019-10-15].

Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva\\_o\\_pr%C3%A1vech\\_d%C3%ADt%C4%Bte](https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_pr%C3%A1vech_d%C3%ADt%C4%Bte).

- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. In: *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. San Francisco (CA): Wikimedia Foundation, 2001-, 17.06.2019 [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: [https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva\\_o\\_odstran%C4%Bn%C3%AD\\_v%C5%A1ech\\_forem\\_diskriminace\\_%C5%BEen](https://cs.wikipedia.org/wiki/%C3%9Amluva_o_odstran%C4%Bn%C3%AD_v%C5%A1ech_forem_diskriminace_%C5%BEen).

### 3. Sbírky judikatury

- FOREJTOVÁ, M. *Judikatura soudů Evropské unie a Rady Evropy ve věcech zákazu diskriminace*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2013, 220 s. ISBN 978-80-7380-475-6.
- HUBÁLKOVÁ, E. *Přehled judikatury Evropského soudu pro lidská práva. Zákaz diskriminace*. Praha : Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, 100 s. ISBN: 978-80-7478-382-1.

### 4. Komentované právní předpisy a mezinárodní smlouvy

- ANDRAŠČÍKOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc : ANAG, 2015, 1255 s. ISBN 978-80-7263-921-2.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2015, 1610 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BOUČKOVÁ, P., HAVELKOVÁ, B., KOLDINSKÁ, K., KÜHNOVÁ, E., KÜHN, Z., WHELANOVÁ, M. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016, 544 s. ISBN 978-80-7400-618-0.
- THORNBERRY, P. *The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. A Commentary*. New York : Oxford University Press, 2016, 535 s. ISBN 978-0-19-926533-6.
- HŮRKA, P., NOVÁK, O., VRAJÍK, M. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. Olomouc : ANAG, 2012, 247 s. ISBN 978-80-7263-785-0.



- PLÁNIČKOVÁ, Z. a kol. *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce. Analýza judikatury Evropské unie a českých soudů.* Český Krumlov : ICOS Český Krumlov, o.s., 2008, 56 s.

# **Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích**

## **Abstrakt**

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace lze chápat jako jeden z nejvýznamnějších principů pracovního práva. Rigorózní práce si klade za cíl komplexně informovat o tomto tématu a ukázat jeho promítnutí v jednotlivých právních dokumentech a rozhodovací praxi. Vlastní text je rozdělen do šesti kapitol, kterým předchází úvod a uzavírá je závěr.

První kapitola se zabývá základními pojmy, jako je rovnost, rovné zacházení, diskriminace a další související pojmy. Dále obsahuje klasifikaci těchto pojmů a jejich definování.

Druhá kapitola obsahuje promítnutí principu rovného zacházení a zákazu diskriminace na mezinárodní úrovni. Dané téma je zde zkoumáno na podkladě mezinárodních organizací, jako je Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce a Rada Evropy. Součástí kapitoly je i podrobné popsání jednotlivých mezinárodních dokumentů upravujících dotčenou materii.

Třetí kapitola se věnuje dané úpravě na evropské úrovni. Zde je poskytnut i komplexní výčet nejdůležitějších dokumentů evropského práva, ať už práva primárního, tak i sekundárního. Podrobně je rozebrána stěžejní Smlouva o fungování Evropské unie, Smlouva o Evropské unii i Evropská sociální charta. V druhé části jsou rozebrány jednotlivé směrnice, které mají nezastupitelné místo v uplatňování principu rovného zacházení a zákazu diskriminace.

Čtvrtá kapitola pojednává o české úpravě. Zde jsou nastíněny důležité právní dokumenty, ve kterých nalezneme danou úpravu. Jedná se o občanský zákoník, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o veřejném ochránci práv, zákon o inspekci práce a služební zákon. Podrobně je rozebrán i antidiskriminační zákon, včetně právních prostředků ochrany před diskriminací v České republice.

Pátá kapitola je z hlediska rozsahu nejobsáhlejší a popisuje aplikaci zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v soudní praxi, na evropské i národní úrovni. Závěr této kapitoly obsahuje komparaci evropské a české judikatury.

Poslední, šestá kapitola se věnuje hlavním diskriminačním důvodům a jejich promítnutí v praxi.

**Klíčová slova: rovné zacházení, zákaz diskriminace, pracovněprávní vztahy**

# **The principle of equal treatment and prohibition of discrimination in labour relations**

## **Abstract**

The principle of equal treatment and prohibition of discrimination is considered as one of the most important principles of labor law. The aim of this thesis is to give a comprehensive informational overview on this topic and showcase its projection into legal documents and decision-making practice. The text itself is divided into six chapters, which precede the introduction and conclude the conclusion.

The first chapter deals with the key terms such as equality, equal treatment, discrimination and other related concepts. It also contains classification of these terms and their definition.

The second chapter focuses on the projection of the equal treatment and non-discrimination principles at the international level. The basis of international organizations such as the United Nations, the International Labor Organization and the Council of Europe are the examined subjects. Detailed descriptions of the various international documents dealing with this matter are discussed further in this chapter as well.

The third chapter specifies the regulation at European level, with a comprehensive list of the most important documents of European law, both primary and secondary. The main Treaty on the Functioning of the European Union, the Treaty on European Union and the European Social Charter are closely examined. Furthermore the chapter analyzes the individual directives, which have an irreplaceable role in the application of the principle of equal treatment and non-discrimination.

The fourth chapter concerns the Czech legislation. Important legal documents in which we find the regulation are outlined here. These are the Civil Code, the Labor Code, the Employment Act, the Public Defender of Rights Act, the Labor Inspection Act and the Service Act. The Anti-discrimination Act, including legal means of protection against discrimination in the Czech Republic, is also discussed in detail.

The fifth chapter is the most comprehensive in scope and describes the application of the principle of equal treatment and non-discrimination in judicial practice, at European and national level. The conclusion of this chapter contains a comparison of European and Czech case law.

The last, sixth chapter is dedicated to the main discriminatory reasons and their projection in practice.

**Key words: equal treatment, prohibition of discrimination, labour relations**